

Universitat de Lleida  
Facultat de Dret i Economia

# **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

## **MEMORIA FINAL**

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**CURSO 2014-2015**

# **TRAYECTORIA LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES ENTRE 2008 Y 2013**

Autor/a: Rodica Ioana Bochileanu

Tutor/a: Maria Àngels Cabasés Piqué

Fecha: 15 de mayo de 2015



Universitat de Lleida  
Facultat de Dret i Economia

FIDE

## Índice

Resumen .....	2
Palabras clave .....	3
1. Introducción.....	3
2. Marco teórico.....	5
2.1. Las personas jóvenes en el mercado laboral .....	5
2.2. Grupo social estudiado.....	6
2.3. Características del mercado laboral español .....	6
2.4. Aspectos que caracterizan la situación de las personas jóvenes en el mercado laboral .....	8
3. Análisis de la muestra.....	15
3.1. Metodología empleada: MCVL 2013 .....	15
3.2. Elección de los años en los que se basa el análisis .....	16
3.3. Descripción de la extracción de la muestra sobre la que trabajaremos.....	16
3.4. Características del universo muestrario .....	17
3.5. Situación 2008 .....	19
3.5.1. Régimen de cotización.....	19
3.5.2. Grupo de cotización.....	21
3.5.3. Nivel de estudios y grupo de cotización.....	23
3.5.4. Tipología contractual.....	27
3.5.5. Duración contractual media.....	27
3.5.6. Causa de baja laboral .....	28
3.6. Situación 2013 .....	32
3.6.1. Régimen de cotización.....	32
3.6.2. Grupo de cotización.....	33
3.6.3. Nivel de estudios y grupo cotización.....	35
3.6.4. Tipología contractual .....	38



3.6.5.	Duración contractual media.....	38
3.6.6.	Causa de baja laboral.....	39
3.7.	¿Qué ha ocurrido después del año 2008?.....	43
4.	Una solución precaria .....	47
5.	Conclusiones.....	50
6.	Bibliografía.....	54
7.	Anexos.....	57

FIN

## Listado de gráficos

Gráfico 1: Salarios brutos anuales por tipología contractual.....	10
Gráfico 2: Distribución según sexos.....	17
Gráfico 3: Distribución según edad, año de referencia 2008 .....	18
Gráfico 4: Distribución según nacionalidad .....	19
Gráfico 5: Régimen de Cotización de los contratos en 2008 .....	21
Gráfico 6: Grupos de Cotización de los contratos en 2008 .....	23
Gráfico 7: Gráfico ilustrativo entre el nivel de estudios y el grupo de cotización .....	26
Gráfico 8: Tipología contractual de las altas laborales en 2008.....	27
Gráfico 9: Causa de baja laboral de los contratos en 2008.....	29
Gráfico 10: Causa de baja laboral en función de la tipología contractual 2008.....	31
Gráfico 11: Régimen de Cotización de los contratos en 2013 .....	32
Gráfico 12: Grupos de Cotización de los contratos en 2013 .....	34
Gráfico 13: Gráfico ilustrativo entre el nivel de estudios y el grupo de cotización .....	37
Gráfico 14: Tipología contractual de las altas laborales en 2013.....	38
Gráfico 15: Causa de baja laboral de los contratos en 2013.....	39
Gráfico 16: Otras causas de baja laboral de los contratos en 2013 .....	40
Gráfico 17: Causa de baja laboral en función de la tipología contractual 2013.....	42
Gráfico 18: Año de alta en función del año de baja .....	43
Gráfico 19: Duración media de los contratos a partir del año 2008 .....	44
Gráfico 20: Duración contractual 1995-2007 (Días).....	45
Gráfico 21: Duración contractual 1995-2013 (Días).....	46

## Listado de tablas

Tabla 1: Bases de cotización 2008 .....	22
Tabla 2: Duración contractual media.....	28
Tabla 3: Causas de baja laboral .....	28
Tabla 4: Bases de cotización 2013 .....	33
Tabla 5: Duración contractual media.....	39
Tabla 6: Porcentaje de trabajadores temporales sobre el total del número de empleados por sexo y edad .....	57
Tabla 7: Salarios brutos anuales medios en euros por actividad económica, sexo y tipología contractual .....	59
Tabla 8: Distribución porcentual de la muestra por nacionalidad .....	61

## Resumen

Actualmente España sigue siendo uno de los países europeos que presenta unas tasas de desempleo, superiores a la media de la UE-28. Pero, el problema que más preocupa es la incidencia que el paro, como problema estructural, ha tenido en la población juvenil. Su inserción en el mercado laboral y su posterior situación se ha ido agravando a lo largo de la crisis económica y financiera más reciente. La precariedad, incertidumbre, rotación laboral, temporalidad, escasa remuneración y sobre-cualificación son aspectos presentes en el día a día de las personas jóvenes, que se ven desplazadas hacia una posición periférica, en un mercado de trabajo ineficiente e incapaz de regularse. En cierta manera, esta coyuntura, sumamente incierta, dificulta la emancipación de nuestros jóvenes y para algunos autores su inserción en la sociedad y transición hacia la edad adulta.

Actualment Espanya segueix sent un dels països europeus que presenta unes taxes de desocupació superiors a la mitjana de la UE-28. Però, el problema que més preocupa és la incidència que l'atur, com a problema estructural, ha tingut en la població juvenil. La seva inserció al mercat laboral i la seva posterior situació s'ha anat agreujant al llarg de la crisi econòmica i financera més recent. La precarietat, incertesa, rotació laboral, temporalitat, escassa remuneració i sobre-qualificació són aspectes presents en el dia a dia de les persones joves, que es veuen desplaçades cap a una posició perifèrica, en un mercat de treball ineficient i incapaç de regular-se. En certa manera, aquesta conjuntura, summament incerta, dificulta l'emancipació dels nostres joves i per a alguns autors la seva inserció en la societat i transició cap a l'edat adulta.

Currently Spain continues to be one of the European countries which presents higher unemployment rates than the average of the EU-28. But the biggest concern is the impact that unemployment, as a structural problem, has had on the young people. Their insertion in the labour market and their subsequent situation have worsened throughout the economic and financial most recent crisis. Insecurity, uncertainty, job rotation, seasonality, low wages and over-qualification are current aspects in the daily lives of the young people, who are displaced towards a peripheral position, in an inefficient and unable to be regulated labour market. In a way, this situation, highly uncertain, difficult the emancipation of our young people, and for some authors, their social inclusion and transition to the adulthood.

## Palabras clave

Juventud, crisis, precariedad, temporalidad, desempleo, sobre-cualificación, dualidad.

## 1. Introducción

El objeto de este trabajo es analizar la situación laboral de las personas jóvenes durante la reciente crisis económica y financiera, iniciada en el cuarto trimestre del año 2008, cuando la economía española entró en recesión técnica<sup>1</sup>, después de registrar una contracción del PIB de 0,3% y 1%<sup>2</sup>, en el tercer y cuarto trimestre del año 2008 respectivamente.

Nuestra aproximación se centra en el colectivo de las personas jóvenes trabajadoras ya que es concretamente este el que más ha sufrido los efectos de la crisis. Se puede definir su vinculación laboral como temporal, precaria y muy influenciada por el paro y la rotación laboral<sup>3</sup>.

Para el desarrollo de este análisis comenzaremos exponiendo un marco teórico en el que mostraremos anteriores estudios realizados sobre la situación laboral de los trabajadores en España y más específicamente de las personas jóvenes entre 16 y 29 años, afiliados a la Seguridad Social en el año 2008 y su evolución hasta el año 2013.

La principal herramienta metodológica empleada será la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)* del año 2013, que nos proporcionará unos amplios datos reales, basados en muestras extraídas de las bases de la Seguridad Social, y que facilitará nuestro análisis, aunque se trate de una muestra de una gran complejidad para extraer y tratar la información necesaria para nuestra investigación.

Además, para tener una perspectiva más amplia, utilizaremos datos extraídos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* y de *Eurostat*.

Debemos tener en cuenta que la EPA, encuesta de periodicidad trimestral, tiene como finalidad obtener datos de la población en relación con el mercado laboral. Por su parte,

---

<sup>1</sup> Una economía entra en recesión técnica cuando registra tasas de crecimiento negativas intertrimestrales del Producto Interior Bruto (PIB) durante dos trimestres consecutivos.

<sup>2</sup> Datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y referenciados a febrero de 2009.

<sup>3</sup> Véase el Informe sobre las Tendencias Mundiales del Empleo 2014.



Eurostat es la oficina estadística de la Unión Europea que tiene como objetivo principal proporcionar estadísticas a nivel europeo.

## 2. Marco teórico

A continuación dedicaremos los siguientes apartados a la definición del término “juventud”, a la elección del grupo de edad estudiado, al análisis de las características laborales del mercado laboral español y, especialmente, al estudio de la vinculación laboral de las personas jóvenes españolas.

### 2.1. Las personas jóvenes en el mercado laboral

Muchos son los estudios sobre las personas jóvenes que intentan definir la “juventud”, pero son pocos aquellos que se ponen de acuerdo a la hora de delimitar de una manera clara este grupo social determinado (Beltrán, 1984).

Aun sí, una de las definiciones más clásicas y utilizadas viene determinada en función de la edad. Desde esta perspectiva, sabemos que existe una convicción estadística que considera como personas “jóvenes” a aquellas con unas edades comprendidas entre los 15 y los 29 años.

Otra aportación que se ha hecho al término “juventud” la encontramos en la *Ley de políticas de juventud* de Cataluña<sup>4</sup> que establece, desde una perspectiva administrativa, los 16 y 29 años como los límites de edad para que una persona pueda considerarse “joven”, argumentando en el preámbulo que «fijar estos tramos de edad a partir de los dieciséis años supone coincidir con la edad civil de emancipación, la edad en que uno se puede incorporar al mundo laboral y empezar a elegir itinerarios formativos de manera voluntaria, y la edad en que una persona abandona la enseñanza obligatoria».

También hay autores que intentan aproximarse a este grupo social, atendiendo a la transición de estos hacia el mercado laboral y en consecuencia, hacia la vida adulta.

En esta línea, Prieto (1994) considera que la juventud y el mercado laboral son elementos que forman una misma y única realidad social. En este sentido considera que la incorporación de las personas jóvenes a la sociedad adulta gira alrededor de la transición hacia el mercado laboral.

---

<sup>4</sup> Ley 33/2010 del 1 de octubre, de políticas de juventud. DOGC 5731, p. 73822-73843. Artículo II del Preámbulo.

Según Garrido Medina (1980), la ocupación de un puesto de trabajo remunerado en el sistema productivo se convierte en una de las claves fundamentales para el proceso de inserción social.

## **2.2. Grupo social estudiado**

Para nuestro estudio hemos decidido centrar nuestra atención en las personas jóvenes que en el año 2008 tenían una edad comprendida entre los 16 y 29 años.

Hemos considerado conveniente elegir este grupo de edad ya que, tal y como vemos reflejado en la *Ley de políticas de juventud* de Cataluña, los 16 años marcan la edad en la que una persona puede incorporarse en el mundo laboral, coincidiendo con la edad de abandono de la enseñanza obligatoria. Además, tenemos que puntualizar que, analizaremos la vinculación laboral de este grupo social a lo largo de cinco años, para poder determinar así su evolución durante la crisis económica y financiera más reciente.

## **2.3. Características del mercado laboral español**

La crisis económica y financiera ha tenido una fuerte repercusión sobre los mercados laborales en toda Europa. España es un país que hasta el año 2007 presentaba unos índices de creación de empleo elevados. Sin embargo, durante la última crisis económica, la destrucción de empleo ha sido mucho más elevada que en los otros países de la Unión Europea<sup>5</sup>, habiéndose convertido el desempleo en un problema estructural.

Otra característica del mercado de trabajo español es su volatilidad y dependencia del ciclo económico. En relación con la evolución del PIB o del ciclo económico, el desempleo aumenta de forma desproporcionada en ciclos económicos recesivos y es rígido a la baja en épocas de expansión económica. En comparación con la UE-28, España registra tasas de desempleo superiores a la media de los países de la UE-28, tanto en las etapas de crecimiento como en las de recesión, habiendo llegado a alcanzar el 26,94% durante el primer trimestre del año 2013<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Desde el segundo trimestre de 2008 hasta el segundo semestre de 2012 se perdieron en España un 14,7% de los puestos de trabajo mientras en la resta de la UE-27 desde el inicio de la crisis y hasta finales del 2011 solamente un 1,8%. Fuente Eurostat de julio 2012.

<sup>6</sup> Dato facilitado por EPA. Última actualización abril de 2015.

Pero además, el aspecto que más preocupa es el efecto que esta destrucción del empleo y deterioro de la ocupación ha tenido en la población juvenil. Actualmente España presenta un alto porcentaje de personas jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben ningún otro tipo de formación, grupo social conocido como Ninis o NEET en inglés (Not in Employment, Education or Training). La situación es aún más preocupante si tenemos en cuenta que la mayoría de las personas jóvenes incluidas en esta categoría deberían constar como desempleados, incrementando así las cifras del paro<sup>7</sup>. Consecuentemente, si se encuentran en una situación de desempleo, es debido a que no encuentran trabajo y no por un problema de inactividad, como sucede en países como Italia o Reino Unido<sup>8</sup>.

Otro problema que la crisis económica y financiera ha puesto de manifiesto es el incremento de las personas jóvenes desempleadas de larga duración<sup>9</sup>, es decir aquellos que se encuentran en una situación de desempleo durante un período superior a los 12 meses.

Entre los jóvenes ocupados españoles la temporalidad es más elevada en comparación con los demás países europeos, independientemente del ciclo económico. España es el país en el que la mayor parte de las personas jóvenes aceptan trabajar de forma temporal ante la imposibilidad de encontrar un empleo estable. Además existe un gran porcentaje de personas jóvenes que, ante la dificultad de encontrar un trabajo a tiempo completo aceptan empleos a tiempo parcial.

Una debilidad con la que se encuentra el empleo juvenil es la alta tasa de abandono escolar temprano<sup>10</sup>, que prácticamente dobla la media de la UE-27. Esto es debido a que muchas personas jóvenes abandonaron tempranamente el sistema educativo para incorporarse en el mercado laboral, sobre todo en el sector del turismo o la construcción, intensivos en mano de obra poco cualificada, que en época de expansión económica absorbían una gran cantidad de trabajadores a los cuales les ofrecían unos salarios elevados. Se señala, como una de las principales causas del desempleo juvenil, el abandono escolar ya que, actualmente la reincorporación en el mercado laboral depende en gran medida del nivel formativo

---

<sup>7</sup> En el primer trimestre del 2015 se registró una tasa del desempleo del 23,78%, 2,15 puntos porcentuales inferior a la registrada en el primer trimestre del año anterior. Datos extraídos de la EPA, última actualización abril de 2015.

<sup>8</sup> Informe Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2012, publicado por la OCDE el 11 de septiembre de 2012.

<sup>9</sup> Según el Informe del 1er trimestre de 2014 del Observatorio de Emancipación del Consejo de la juventud de España el paro de larga duración afecta al 53,1% de las personas jóvenes de 16 a 29 años.

<sup>10</sup> Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español.

alcanzado. Además, la situación se agrava si consideramos que estas personas jóvenes, actualmente desempleadas, encuentran dificultades para retomar los estudios y cuentan con pocas oportunidades de reciclarse profesionalmente.

Otro aspecto característico del mercado laboral español es la polarización del empleo juvenil. Actualmente nos encontramos, por una parte con un importante número de personas jóvenes con una escasa cualificación que encuentran dificultades para incorporarse al mercado laboral y, por otra, con un ingente número de personas jóvenes sobre-cualificadas, es decir, que se encuentran realizando tareas para las que poseen un nivel de formación superior.

El mercado laboral se caracteriza también por una poca movilidad geográfica de los trabajadores. En el Informe OCDE (2008) se pone de manifiesto que la escasa movilidad geográfica es una de las causas que provoca las altas tasas de desempleo, aparte de dificultades para encontrar un trabajo acorde con el nivel educativo y formativo adquirido.

En las últimas décadas se ha ido intensificado la dualidad del mercado laboral (Dolado, 2009). La actual configuración del mercado de trabajo español nos lleva a destacar principalmente dos grupos de trabajadores, los “*insiders*” que son los trabajadores con contratos de trabajo indefinidos y los “*outsiders*”, que son aquellos trabajadores expuestos a la temporalidad laboral.

Cabe destacar que, la economía española ajusta su mercado laboral ineficiente, a través de la creación y destrucción de empleo dependiendo de la fase del ciclo económico. Tanto la rigidez legal como la institucional impiden que sean las reducciones salariales y las variaciones en las horas trabajadas las que eviten los despidos, mayoritariamente temporales, en épocas de recesión.

#### **2.4. Aspectos que caracterizan la situación de las personas jóvenes en el mercado laboral**

Desde la última gran crisis económica de los años 70, nos encontramos ante un panorama de pleno cambio, desregulación laboral y reestructuración del modelo económico<sup>11</sup> y social de

---

<sup>11</sup> El proceso de desregulación del mercado laboral se inicia en los años 80, a partir de la crisis económica y la aparición del paro masivo y estructural. Su principal objetivo consistía en estimular la contratación a través de la contratación temporal, reducción de los costes de despido y las cotizaciones. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 inicia una política para facilitar la inserción laboral, especialmente para las personas jóvenes, normalmente sin experiencia laboral, a través de contratos temporales y en prácticas. Esto ha marcado el inicio

los países occidentales, que tiene una fuerte incidencia en las estructuras productivas, el mercado de trabajo y las diferentes relaciones laborales que se establecen. La desregulación laboral ha provocado una importante segmentación<sup>12</sup> en el mercado laboral dentro del cual las personas jóvenes ocupan una posición periférica y cuya participación en el mismo viene descrita por el paro, la temporalidad, una alta rotación y la precariedad laboral.

Según Cano (1997), la precariedad se puede explicar desde cuatro dimensiones: la incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral, los ingresos, las condiciones de trabajo y la protección social.

La incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral viene marcada por el aumento de la temporalidad que afecta a las personas jóvenes asalariadas. Los contratos temporales entre las personas jóvenes ocupadas, con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años, ha pasado de representar el 51,4% de la totalidad de los contratos celebrados con este grupo de trabajadores en el primer trimestre del año 2007 a 52,2% en el cuarto trimestre de 2014. Todo ello, después de haber registrado su punto más alto, llegando a representar el 54% de la totalidad de los contratos, en el trimestre anterior (tercer trimestre 2014), manteniéndose en todo este período en niveles 20 puntos porcentuales por encima de la media de la UE-28.

Además, a menos edad, el porcentaje de contratos temporales incrementan pudiendo observar que la tasa media de los contratos temporales celebrados entre los años 2007 y 2014 es del 82,6%, entre el grupo de edad de 15 a 19 años, o del 63,6%, entre el grupo de edad de 15 a 24 años, manteniéndose en todo este período de tiempo, tal y como lo veíamos anteriormente, en niveles 20 puntos porcentuales por encima de la media de la UE-28<sup>13</sup>.

La temporalidad laboral a la que se han visto expuestas las personas jóvenes en las últimas décadas, situación que se ha ido agudizando durante la actual crisis económica, se puede considerar un elemento estructural del mercado laboral español y tiene una importante repercusión en los ingresos. Numerosos estudios han señalado que existen importantes

---

de la temporalidad como mecanismo para estimular la contratación de las personas jóvenes llegando a convertirlo en un elemento estructural del mercado laboral español, tal y como defensa (Cachón, 1999).

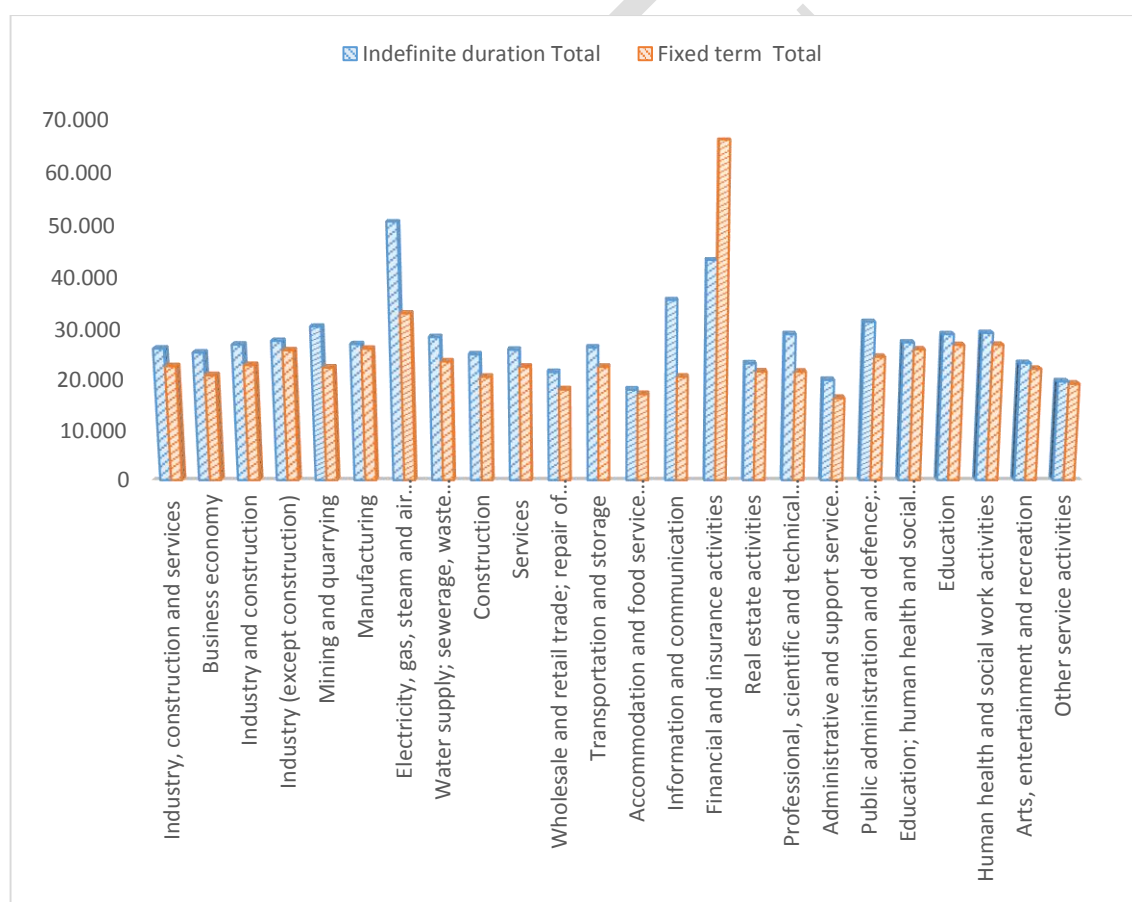
<sup>12</sup> Beck (2000) considera que en la nueva sociedad española podemos encontrar cuatro grupos sociales: los grandes beneficiados (empresarios y directivos), los trabajadores precarios sujetos a inseguridad laboral, los “*working poor*”, es decir aquellos trabajadores que se encuentran bajo el umbral de la pobreza y los que forman la pobreza localizada.

<sup>13</sup> Datos facilitados por Eurostat, última actualización abril 2015. Para una información más detallada véase el Anexo número 1.

diferencias salariales entre las tipologías de contratación. Por lo tanto, el aumento de la temporalidad tiene una consecuencia directa, no solamente en la inestabilidad laboral, sino también en la disminución de los ingresos.

Según los datos recogidos por Eurostat y referenciados al año 2010 sobre los salarios brutos anuales<sup>14</sup> medios, por sector y sexo, podemos destacar que hay una diferencia salarial importante entre los contratos indefinidos y los temporales en aproximadamente todos los sectores. Además, tenemos que puntualizar que desafortunadamente también existe una diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en todos los sectores de actividad<sup>15</sup>.

**Gráfico 1: Salarios brutos anuales por tipología contractual**



**Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat**

En cuanto a las condiciones de trabajo o la situación de las personas jóvenes en el mercado laboral, Cano (1997) señala que esta dimensión es relativamente amplia, englobando

<sup>14</sup> Los datos hacen referencia al salario bruto anual del total de la población ocupada sin distinción de edad.

<sup>15</sup> Para una información más detallada véase el Anexo número 2.

aspectos como la sindicación o la siniestralidad laboral. Finalmente, la protección social de las personas jóvenes está también influenciada por la temporalidad de la que hablábamos anteriormente, que repercute negativamente, por un lado sobre las prestaciones por desempleo, y por el otro, sobre los salarios cuando estas están ocupadas.

Otro aspecto muy destacable es el paro juvenil. Este problema social estructural convive con la precariedad laboral entre las personas jóvenes españolas desde hace unas décadas. Habitualmente, el paro juvenil es elevado durante todas las fases del ciclo económico tendiendo a disminuir ligeramente en la fase de recuperación económica, aunque de manera rígida. Cuando esto ocurre, la precariedad laboral persiste y se convierte en la principal dificultad con la que se encuentran las personas jóvenes en el mercado laboral. De todas formas, no hay que olvidar que el desempleo juvenil en España es muy elevado tanto respecto a la tasa de desempleo del total de la población como respecto a la tasa de desempleo juvenil de la UE-28<sup>16</sup>.

La combinación del desempleo y la precariedad provocan una clara segmentación del mercado laboral español entre los jóvenes y los adultos, lo que aumenta la vulnerabilidad de las personas jóvenes en el mercado laboral, y en consecuencia en la sociedad, debido a que esto produce un retraso en la transición de la población joven hacia la edad adulta, si atendemos a que este cambio ocurre cuando se consigue un empleo que permite cierta independencia y autonomía económica llevando a la posibilidad de la asunción de los roles familiares y que culmina con la integración plena del individuo en la sociedad.

Desde otro punto de vista, un argumento en contra lo encontramos en la obra de Gorz (1997) que pone en entredicho que sea la inserción en el mercado laboral el inicio de la transición de las personas jóvenes hacia la vida adulta: «Imposible también creer que el “valor-trabajo” pueda permanecer en la base de la organización de la sociedad. Por otra parte, veremos que ya no lo está: para la mayoría de las personas, sobre todo de los jóvenes, el trabajo ha dejado de ser una fuente de “identidad”, de pertenencia a la sociedad, de sentido. Cuanto más se obstinen el discurso social y el discurso político dominantes en hacer del empleo el fundamento de la cohesión social y del sentido de la vida de cada cual, más se sentirán extranjeros o socialmente excluidos todos aquéllos y todas aquéllas, virtualmente

---

<sup>16</sup> La tasa de desempleo de los menores de 24 años en España se ha situado en el 53,2% en el año 2014, aproximadamente 30 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo de la UE-28 (21,9%). Datos proporcionados por el Eurostat y referenciados a 22 de abril de 2015.



mayoritarios, para quienes el empleo es siempre precario, temporal, a la merced de la arbitrariedad patronal y de las fluctuaciones del mercado». (Gorz, 1997, p.77).

El *Consejo de la Juventud de España* en el *Informe del Primer trimestre de 2014* indica que en los últimos años ha habido un retroceso en la emancipación residencial de la población joven con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años. Este hecho pone de manifiesto la situación periférica que ocupa este grupo social en un mercado laboral claramente excluyente. Tal es así que, en el primer trimestre de 2014, el 77,7% del total de las personas menores de 30 años sigue residiendo en el hogar familiar, siendo este uno de los datos registrados más altos de los últimos años. Por lo tanto, vemos que en la mayoría de los casos, ante la escasez de empleo o la precariedad laboral con la que se encuentran las personas jóvenes en el mercado de trabajo, estas tienden a ampliar el tiempo de formación<sup>17</sup>, atrasando así su transición hacia el mercado laboral generando otro problema social como es la sobre-cualificación.

El grado de cualificación de un trabajador es una cuestión compleja a la que se intenta aproximar analizando el ajuste entre los requerimientos de la ocupación y las capacidades que posee un individuo.

Los requisitos de la ocupación vienen determinados por la oferta de empleo, es decir, los empleadores o las empresas, pero las capacidades son aquellas que una persona determinada posee y le ayudan desarrollar ciertas tareas.

La dificultad para determinar el nivel de cualificación de un individuo aparece cuando se deben considerar aspectos como la educación y formación recibidas, determinadas por el nivel de estudios alcanzado que puede estar comprendido entre el siguiente rango: la no alfabetización y los estudios de doctorado. Otros aspectos formativos, que constituyen el nivel de cualificación de los trabajadores, son los cursos formativos especializados y voluntarios que también pueden proporcionar capacidades, habilidades y competencias diversas (conocimientos de informática, idiomas, capacidad oracional), la experiencia laboral previa, o aspectos inherentes, propios de cada individuo, como la personalidad, actitud o capacidad física, etc..

---

<sup>17</sup> Las personas jóvenes tienen un nivel formativo superior al de las generaciones anteriores. Encontramos una evidencia en el aumento de los estudiantes que acceden a la enseñanza universitaria y al incremento considerable de las universidades. Además, según Coleman y Husen (1989): «La escuela es la principal institución a la que la sociedad recurre para ayudar a la juventud a hacerse adulta» (1989, p.131).

Debido a la dificultad que radica en la definición de este concepto, a efectos estadísticos, se intenta aproximar, mediante la relación existente entre las capacidades de un determinado individuo y los requerimientos de una ocupación, es decir el ajuste entre el nivel de cualificación asociado a una ocupación y el nivel de instrucción de un individuo. De esta manera se llega a la determinación del concepto sobre-cualificación, entendida como aquella situación en la que el nivel de instrucción de un individuo es superior al requerido por su ocupación, siendo la infra-cualificación la situación contraria.

Uno de los aspectos que explican la evolución de las cifras de paro entre las personas jóvenes españolas es el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo por nivel educativo (García, 2011). En el Informe de la OCDE (2008) se indica que España es el país que alcanza uno de los niveles más alto de sobre-cualificación, que llega a afectar hasta un 25,5% de la población.

García Montalvo (2007), mediante las medidas subjetivas y objetivas<sup>18</sup>, destaca que en el año 2008 el indicador de sobre-cualificación subjetivo es del 32,7%, 4,7 puntos porcentuales inferior respecto el año 2005, habiéndose podido notar un aumento en el porcentaje de infra-cualificados que ha aumentado en 1,4 puntos porcentuales respecto el año 2005, situándose en el 3,3% en 2008.

Según el estudio realizado por García Montalvo (2011) existe una mejora intergeneracional del nivel educativo de la población española debido a un aumento considerado de la educación universitaria entre las personas jóvenes. Aun así, éstas siguen encabezando los registros de abandono escolar temprano y como ejemplo de ello observamos que el 37,2% de la población española entre 20 y 24 años, tan solo posee la educación primaria o secundaria obligatoria.

Una de las causas del aumento de la población juvenil que opta por cursar estudios universitarios, frente a los estudios profesionales vocacionales, es el insuficiente atractivo que durante décadas ha tenido la formación profesional. Según el Informe sobre el panorama de la educación de la OCDE (2013), España se encuentra entre los países de la OCDE con un menor peso de la formación profesional de grado superior frente a las titulaciones universitarias.

---

<sup>18</sup> Para una información detallada sobre este método García Montalvo, Peiró y Soro (2003, 2006).

Cabe añadir que, existe un importante desajuste entre la formación recibida por los trabajadores y las demandas de las empresas. El problema reside en que la universidad española no educa a los estudiantes en competencias profesionales básicas. Por lo tanto, no nos encontramos solamente ante un problema de sobre-cualificación de los trabajadores sino de una formación no adaptada a las necesidades del mercado laboral (García Montalvo, 2012).

### 3. Análisis de la muestra

#### 3.1. Metodología empleada: MCVL 2013

En este apartado nos dedicaremos a realizar una breve introducción de la *Muestra Continua de Vidas Laborales* y a la segmentación de esta para posteriormente poder analizar a fondo, y desde una perspectiva laboral, el grupo social objeto de nuestra investigación.

La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es un conjunto de microdatos individuales y anónimos extraídos de los registros del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y organizados para que puedan utilizarse para la investigación. Se trata de una fuente de información extensa, que nos ofrece datos sobre más de un millón de personas y, que incluyen todos aquellos individuos que tuvieron una relación con la Seguridad Social, como cotizantes, beneficiarios de pensiones o prestaciones por desempleo.

Para analizar la trayectoria laboral de las personas jóvenes entre 2008 y 2013 hemos trabajado principalmente con los datos proporcionados en la *Muestra Continua de Vidas Laborales 2013* con datos fiscales (MCVL 2013 CDF).

Esta muestra está compuesta por datos referentes a personas que han estado en situación de alta laboral o perceptores de algún tipo de prestación durante el año de referencia (2013). La MCVL 2013 está compuesta por seis tablas, que corresponden a las áreas de información siguientes: personas, afiliación, bases de cotización, pensiones, convivientes y datos fiscales referentes a las retenciones del IRPF.

De la muestra general, y para dar respuesta a nuestros objetivos, hemos extraído a todas aquellas personas jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 29 años en el año 2008 y hemos analizado su evolución o trayectoria durante este periodo de tiempo. Los datos a analizar que hemos seleccionado hacen referencia, por lo tanto, y también a las características personales de las personas jóvenes incluidas en nuestra muestra como los datos referentes a la afiliación a la Seguridad Social durante este periodo y, por lo tanto, su situación laboral.

### **3.2. Elección de los años en los que se basa el análisis**

Hemos elegido iniciar nuestro análisis en el año 2008 debido a que, a pesar de que, a mediados del año 2007, comenzaron a detectarse los primeros síntomas de la desaceleración de la actividad económica, que derivaría en la crisis sistemática en la que nos encontramos inmersos actualmente, la repercusión sobre el mercado laboral comenzaron a manifestarse a partir de la segunda mitad del año 2008. A partir de entonces, hemos podido observar un retroceso continuado en el empleo, especialmente intenso en el año 2009 y que continúa, aunque de forma más moderada, hasta la fecha.

### **3.3. Descripción de la extracción de la muestra sobre la que trabajaremos**

Partiendo de la muestra original (MCVL 2013), decidimos seccionarla para poder extraer la muestra formada por toda aquellas personas jóvenes que, en 2008 tenían entre 16 y 29 años y que serán objeto de nuestro estudio. Para ello, primero partiremos de la tabla Personal que contiene información relevante sobre las personas como puede ser su identificador personal, la fecha de nacimiento, el sexo, la nacionalidad, tanto la provincia de nacimiento, como la de la primera afiliación, el domicilio, la fecha de fallecimiento, el país de nacimiento y el nivel educativo.

Esta tabla cuenta con información referente a 1.172.383 personas, de las cuales eliminaremos a 218, debido a que no tenemos constancia de su fecha de nacimiento y, por lo tanto, no podemos saber si forman parte del grupo social objeto de nuestra investigación. También eliminaremos 204 casos duplicados, que son todos aquellos datos que aparecen con el mismo identificador de persona física (IPF), pero con los demás datos diferentes.

Seguidamente pasaremos a extraer la muestra formada por todas aquellas personas nacidas entre 1979 y 1992, es decir todas aquellas que en el año 2008 tenían edades comprendidas entre 16 y 29 años. Para realizar esta extracción de los datos, eliminaremos 914.955 personas mayores de 29 años y 16.995 menores de 16 años quedándonos una muestra constituida por 240.011, de las que solamente podremos analizar en profundidad. Para seguir nuestro análisis tendremos que cruzar la tabla personal extraída con las cuatro tablas de afiliación existentes y que contienen un total de 20.328.833 contratos.

Finalmente, nos ha resultado una muestra constituida por 12.547 personas que han tenido, al largo de su vida laboral, un total de 136.389 contratos a analizar que, o bien se han celebrado

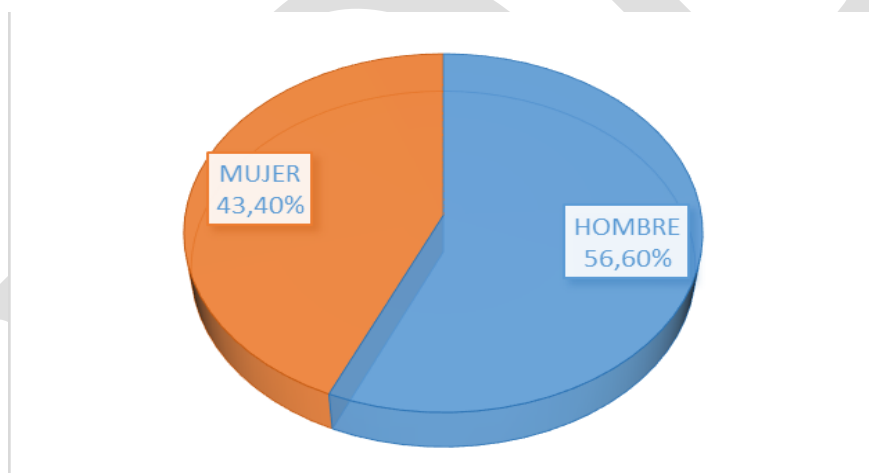
con anterioridad o bien con posterioridad al año 2008 y tienen fecha de finalización comprendida en el periodo analizado.

### 3.4. Características del universo muestrario

Las personas que forman nuestra muestra tienen una edad que va desde los 21 hasta los 34 años, en el año de referencia, 2013. Por lo tanto, nos referimos a las personas nacidas entre 1979 y 1992. Estas mismas personas tenían en el año 2008 unas edades comprendidas entre 16 y 29 años.

En primer lugar, en relación con la distribución según sexos<sup>19</sup>, como podemos observar en el siguiente gráfico, esta es bastante igualitaria, aunque la presencia de hombres es mayor a la de las mujeres, al contar con una muestra compuesta en un 56,60% por hombres y un 43,40% por mujeres.

**Gráfico 2: Distribución según sexos**



**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

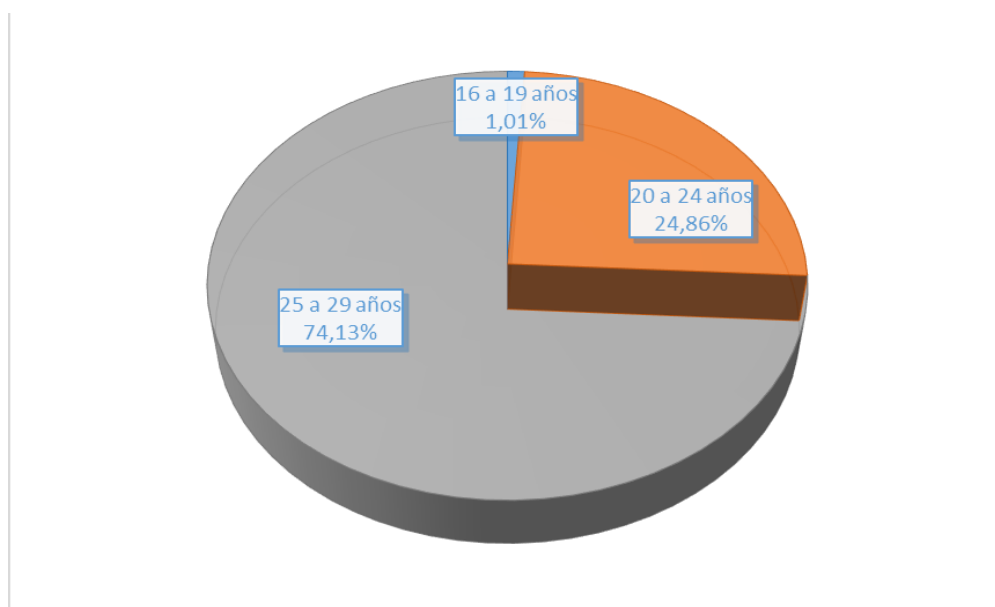
En el siguiente gráfico podemos ver la distribución por edades<sup>20</sup> de las personas jóvenes que conforman nuestra muestra. Así observamos que, nuestro universo muestrario está compuesto por un 1,01% de las personas jóvenes que tienen una edad comprendida entre 16

<sup>19</sup> Estos datos que encontramos en la MCVL han estado extraídos del documento TA-1 de afiliación a la Seguridad Social, que cumplimenta el trabajador obligatoriamente.

<sup>20</sup> Estos datos que encontramos en la MCVL han estado extraídos del documento TA-1 de afiliación a la Seguridad Social, que cumplimenta el trabajador obligatoriamente.

y 19 años, 24,86% de las personas que tienen una edad entre 20 y 24 años y el 74,13% lo forman las personas con edades entre 25 y 29 en el año 2008.

**Gráfico 3: Distribución según edad, año de referencia 2008**



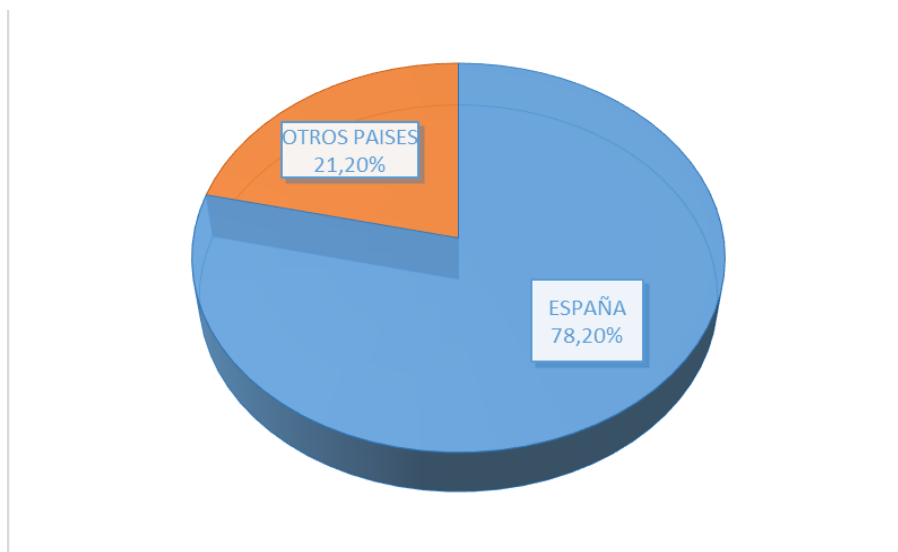
**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

En cuanto a la nacionalidad<sup>21</sup> de las personas jóvenes que componen la muestra observamos que un 78,20% son españoles y un 21,20% extranjeros<sup>22</sup>, tal como describe el gráfico siguiente.

<sup>21</sup> Estos datos que encontramos en la MCVL han estado extraídos del documento TA-1 de afiliación a la Seguridad Social, que cumplimenta el trabajador obligatoriamente.

<sup>22</sup> De las personas de otras nacionalidades destacamos Rumanía con un 3,9%, Marruecos con un 3,7%, Ecuador con un 2,4 y China con un 1,4%. Para una información más detallada véase el Anexo número 3.

**Gráfico 4: Distribución según nacionalidad**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

### **3.5. Situación 2008**

Debido a que centramos nuestro análisis en las trayectorias laborales de las personas jóvenes durante el período de tiempo comprendido entre 2008 y 2013, tenemos que concretar que los contratos de trabajo que estamos analizando son todos aquellos que aún están vigentes en el año 2008 y durante el período de tiempo comprendido entre 2008 y 2013.

En este apartado, analizamos la situación de nuestro universo muestrario es decir, de las personas nacidas entre 1979 y 1992, que en este año tienen edades entre 16 y 29 años.

#### **3.5.1. Régimen de cotización**

Los datos referentes al Régimen de Cotización se encuentran disponibles desde el momento en que el empleador o el interesado, a través del formulario de alta, solicita la adscripción del trabajador al régimen de cotización que corresponda en cada caso.



Se trata de una dato fijo durante todo el episodio de afiliación, es decir, el tiempo que transcurre entre la fecha real de alta<sup>23</sup> y la fecha real de baja<sup>24</sup>. Una vez finalizado el episodio de afiliación, sus datos se conservan indefinidamente.

Debido a la gran cantidad de clases de Regímenes de Cotización y para facilitar su interpretación, hemos decidido reclasificarlos en: Régimen General, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial de Trabajadores Agrarios por cuenta ajena, Régimen Especial de Trabajadores del Mar por cuenta propia y por cuenta ajena, Régimen Especial de Minería y Régimen Especial de Empleados del hogar.

En el Régimen General están incluidos los trabajadores españoles que trabajan por cuenta ajena en el sector de la industria y los servicios. Además, por el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, quedan incluidos dentro de este Régimen los representantes de comercio, artistas y profesionales taurinos.

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos está constituido por aquellos trabajadores por cuenta propia es decir, aquellos que realizan de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo. Por lo tanto, se consideran trabajadores autónomos aquellos que ostentan la titularidad de un establecimiento como propietario, arrendatario o usufructuario.

El Régimen Especial para Trabajadores por cuenta ajena Agrarios incluye a los trabajadores que realizan labores agrarias por cuenta ajena con independencia de que estas labores sean agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas.

El Régimen Especial de Trabajadores del Mar incluye a los trabajadores por cuenta ajena empleados en actividades económicas relacionadas con la extracción de productos del mar.

Pertenecen al Régimen Especial de Minería del Carbón los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a empresas dedicados a las actividades de extracción de carbón y asimilados.

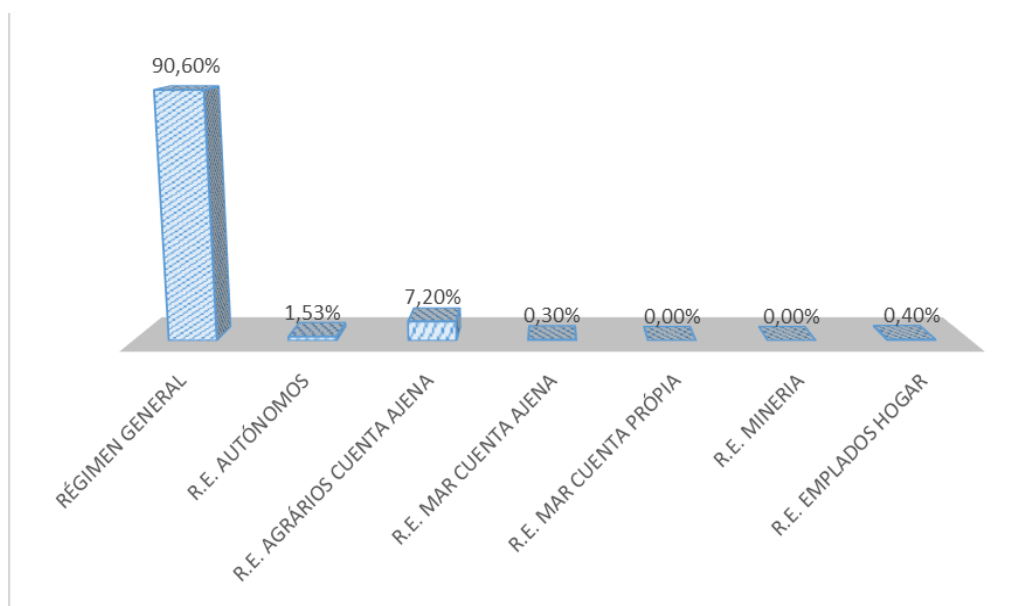
---

<sup>23</sup> Indica la fecha de inicio de la relación o episodio de afiliación, que normalmente coincidirá con el inicio de la actividad de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados. Nota: hay que tener en cuenta que en determinadas situaciones también puede deberse a un mero cambio de cuenta de cotización o al inicio de otras situaciones sin actividad.

<sup>24</sup> Indica la fecha de final de la relación o episodio de afiliación, que normalmente coincidirá con el cese de la actividad de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados. Nota: en determinadas situaciones, también puede deberse a un mero cambio de cuenta de cotización o al cese de otras situaciones sin actividad.

El Régimen Especial de Empleados de Hogar lo forman todos los trabajadores mayores de 16 años, que presten servicios domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, dentro de la casa que habite el titular, y que perciba un sueldo o remuneración por el servicio prestado.

**Gráfico 5: Régimen de Cotización de los contratos en 2008**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Si analizamos esta variable observamos que el 90,60% de los contratos de nuestro universo muestrario pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social. Las personas jóvenes que trabajan por cuenta propia representan aproximadamente el 1,53%. Por lo tanto, detectamos una cierta preferencia por el trabajo por cuenta ajena frente al trabajo por cuenta propia. En consecuencia, estas se ven poco motivadas para fomentar el emprendimiento, generando así su propio puesto de trabajo.

### 3.5.2. Grupo de cotización<sup>25</sup>

En el decreto 56/1963, de 17 de enero se establecen 12 grupos en los que se clasifican a efectos de cotización a la Seguridad Social, las categorías profesionales existentes en las reglamentaciones del trabajo.

<sup>25</sup> Este dato, que encontramos en la MCVL, se declara en el formulario de solicitud de alta, baja, variaciones de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados (TA.2/S) o en los equivalentes para regímenes especiales.

En función de la pertenencia a un grupo de cotización u otro se establece la cotización mínima y máxima que se puede realizar. Los grupos de 1 a 7 comprenden bases de cotización mensuales y los grupos de 8 a 11 bases de cotización diarias. A continuación presentamos una tabla ilustrativa en la que encontramos las bases de cotización para el año 2008.

**Tabla 1: Bases de cotización 2008<sup>26</sup>**

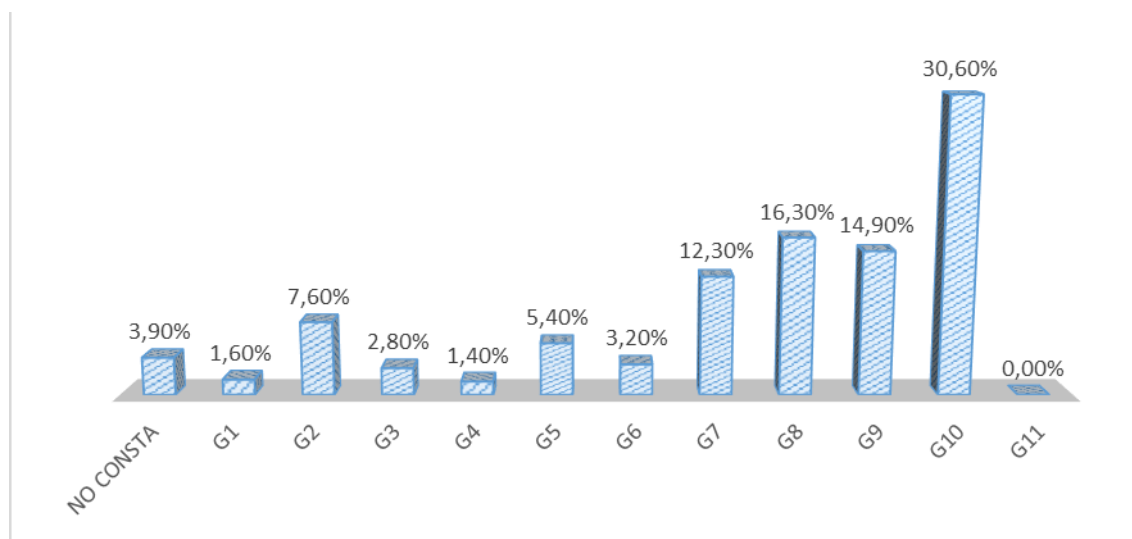
		<b>Bases mínimas</b>	<b>Bases máximas</b>
<b>G1</b>	Ingenieros, licenciados, alta dirección	977,40 €	3.074,10 €
<b>G2</b>	Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	810,90 €	3.074,10 €
<b>G3</b>	Jefes administrativos y de taller	705,30 €	3.074,10 €
<b>G4</b>	Ayudantes no titulados	699,90 €	3.074,10 €
<b>G5</b>	Oficiales administrativos	699,90 €	3.074,10 €
<b>G6</b>	Subalternos	699,90 €	3.074,10 €
<b>G7</b>	Auxiliares administrativos	699,90 €	3.074,10 €
<b>G8</b>	Oficiales 1ª y 2ª	23,33 €	102,47 €
<b>G9</b>	Oficiales 3ª y especialistas	23,33 €	102,47 €
<b>G10</b>	Mayores de 18 años no cualificados	23,33 €	102,47 €
<b>G11</b>	Trabajadores menores de 18 años	23,33 €	102,47 €

**Fuente: Elaboración propia a partir de Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE del 27)**

Los datos referentes al grupo de cotización se encuentran disponibles desde el momento en que el empleador declara este dato debido a que está obligado legalmente. Hay que tener en cuenta que en el caso de R.E. de Autónomos y el R.E. de Empleados del Hogar no se asigna grupo de cotización, por lo que el dato no consta.

<sup>26</sup> Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE del 27), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

**Gráfico 6: Grupos de Cotización de los contratos en 2008**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Del análisis realizado sobre esta variable destacamos que el 30,60% de las personas jóvenes trabajadoras están incluidas en el grupo de cotización número 10 que incluye a los mayores de 18 años no cualificados, el 14,90% pertenece al grupo 9 de oficiales de tercera y especialistas, el 16,3% lo forman oficiales de primera y segunda y finalmente otro dato que resalta es el 12,3% que lo constituyen auxiliares administrativos.

Por lo tanto, podemos destacar que la mayor parte de los contratos de trabajo celebrados el año 2008 han sido realizados sobre todo en los grupos de cotización auxiliares administrativos, oficiales de primera, segunda, tercera y especialistas y mayores de 18 años no cualificado, que también son los grupos con menor base de cotización e implican, en consecuencia una menor remuneración.

### **3.5.3. Nivel de estudios y grupo de cotización**

Teniendo en cuenta las conclusiones a las que hemos llegado con anterioridad, nos interesa saber si la elección del grupo de cotización viene influenciado por el nivel de estudios de la población que estamos analizando o, si de lo contrario, pueden haber indicios de sobre-cualificación. A falta de más datos, intentaremos aproximarnos en la medida de lo posible a este término mediante la comparación del nivel de estudios y formación alcanzados y el grupo de cotización en el que están incluidos.

Por lo tanto, en el siguiente gráfico observamos los grupos de cotización en función del nivel de estudios de las personas que cotizan en cada uno. Como ya hemos visto, el grupo de cotización que más predomina es el grupo 10 que corresponde a mayores de 18 años no cualificados independientemente del nivel de estudios. Lo mismo pasa con el grupo de cotización 9 que corresponde a oficiales de tercera y especialistas.

Aun así, podemos observar que este desajuste entre el nivel de estudios y la ocupación de la población disminuye mientras aumenta el nivel de estudios y un ejemplo de ello lo vemos en el colectivo de diplomados en escuelas universitarias que mayoritariamente cotiza en el grupo de cotización número 2 correspondiente a los ingenieros técnicos y ayudantes titulados. El mismo efecto lo vemos en el colectivo de gente que posee un doctorado o estudios de postgrado que cotiza mayoritariamente en los grupos de cotización 1 y 2, correspondientes a los ingenieros, licenciados y alta dirección y a los ingenieros técnicos y titulados respectivamente que son más acorde con su nivel educativo.

Para los que tienen un título de formación profesional, bachillerato u otras titulaciones medias vemos que hasta el 25% de la muestra cotiza en los primeros cinco grupos, sobretodo predominando el grupo 5, que corresponde a oficiales administrativos, aunque la gran mayoría cotiza en los grupos de cotización 8, 9 y 10 que son los de menor cotización. En lo referente a las personas con un menor nivel educativo y formativo vemos que cotizan principalmente en el grupo 10, es decir en el de mayores de 18 años no cualificados y en los grupos 8 y 9, que corresponden a los oficiales.

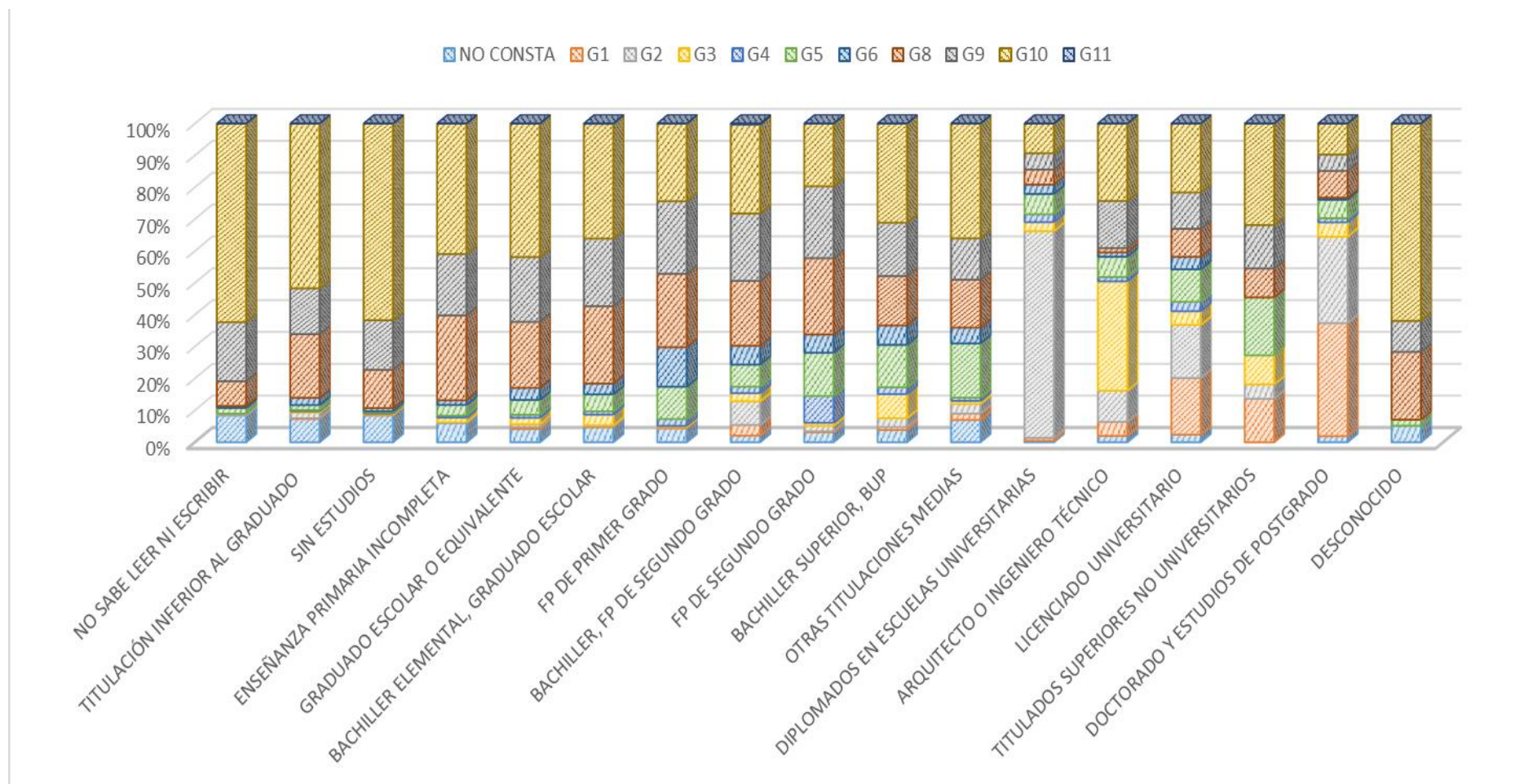
En todos estos casos mayoritariamente observamos que las personas jóvenes ocupadas lo están en puestos de trabajo incluidos en grupos de cotización que se ajustan a su nivel de estudios. Aun así, detectamos que entre las personas que poseen títulos de formación profesional de grado superior u otras titulaciones superiores, existe un grupo de trabajadores que no está ocupado y realizando las funciones acordes con su formación ya que, tal como detectamos en la parte medio derecha del gráfico, aunque a medida que las personas jóvenes tienen un nivel más alto de estudios también les corresponde un grupo de cotización superior, sigue habiendo un grupo importante que cotiza en los tres grupos de cotización inferiores aun habiendo alcanzado mayores niveles de estudios.

Por lo tanto, y a modo de conclusión, podemos destacar que existe un desajuste entre el nivel de formación alcanzado por las personas jóvenes en el año 2008 y el grupo de cotización

que les corresponde, es decir los puestos de trabajo y funciones que realizan estando ocupados, confirmando cierto nivel de sobre-cualificación tal como veíamos recogidos en los estudios realizados por la OCDE.

OCDE

**Gráfico 7: Gráfico ilustrativo entre el nivel de estudios y el grupo de cotización**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

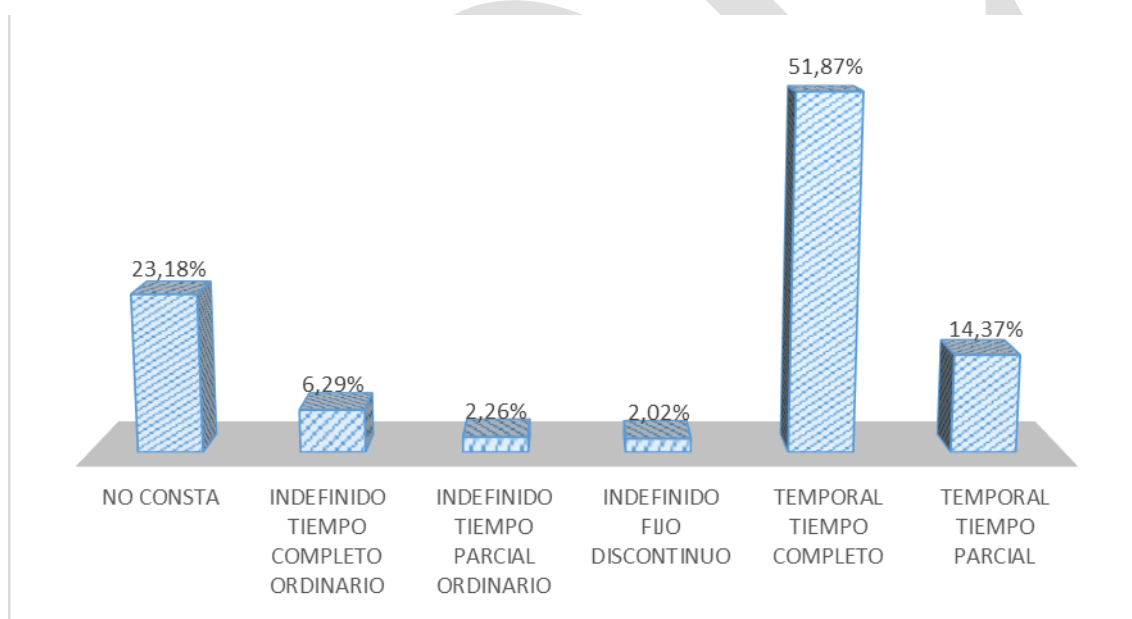


### 3.5.4. Tipología contractual

Debido a la existencia de una amplia variedad de tipologías contractuales, y para facilitar la interpretación de los datos hemos decidido reagruparlos en las siguientes categorías, atendiendo a su carácter: contrato indefinido a tiempo completo, contrato indefinido a tiempo parcial, contrato indefinido fijo discontinuo, contrato temporal a tiempo completo y contrato temporal a tiempo parcial.

Si nos centramos exclusivamente en las relaciones laborales o contratos que se han celebrado durante el año 2008, observamos que la tipología contractual que predomina es la de contrato temporal tanto a tiempo completo como a tiempo parcial alcanzando entre los dos el 66% del total y confirmando así la tendencia que ya veíamos a través de los datos proporcionados por Eurostat.

**Gráfico 8: Tipología contractual de las altas laborales en 2008**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

### 3.5.5. Duración contractual media

Ya que en el apartado anterior hemos observado el predominio de los contratos de carácter temporal entre los contratos celebrados durante el año 2008, en este apartado haremos un análisis sobre la duración media de los contratos en cuestión.

Primero, en la siguiente tabla observamos que la duración media contractual de los contratos celebrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, sin distinción de



tipología contractual, es de 193,16 días, siendo estos aproximadamente 6 meses. También contamos con la duración mínima y máxima de los contratos que vemos que puede llegar a ser de hasta 7 años.

**Tabla 2: Duración contractual media**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
<b>Duración en días</b>	20843	0	2556	193,16	446,427

**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

### 3.5.6. Causa de baja laboral

En este apartado presentaremos las principales causas de baja laboral en los contratos que se han celebrado durante el año 2008. La MCVL 2013 nos presenta un conjunto amplio de causas de baja laboral que resumimos en la tabla siguiente:

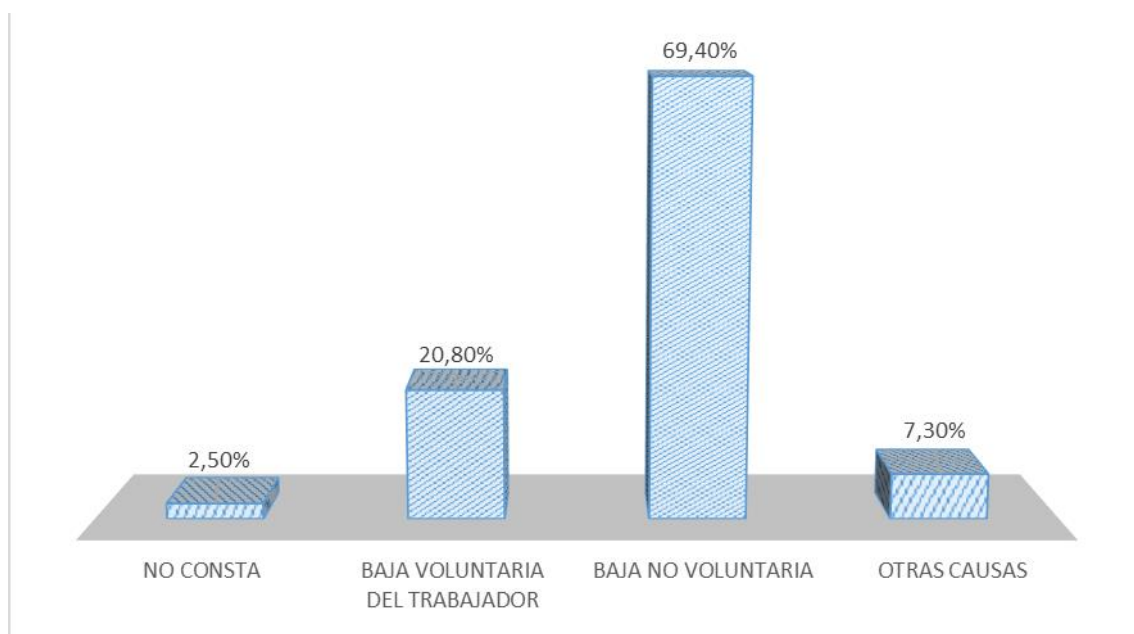
**Tabla 3: Causas de baja laboral**

Código	Causa de baja del contrato laboral
<b>51</b>	Dimisión o baja voluntaria del trabajador
<b>52</b>	Baja por cese de actividad
<b>54</b>	Baja no voluntaria
<b>55</b>	Baja por fusión o absorción de empresa
<b>56</b>	Baja por fallecimiento
<b>58</b>	Baja por pase a la situación de pensionista
<b>60</b>	Baja de oficio, revisión, a iniciativa de la administración
<b>65</b>	Baja debida a incapacidad temporal ya agotamiento de incapacidad temporal
<b>68</b>	Baja por excedencia y cuidado de hijos
<b>69</b>	Suspensión temporal por ERE
<b>73</b>	Baja por excedencia cuidado familiares
<b>74</b>	Baja por suspensión del contrato
<b>77</b>	Baja por despido colectivo
<b>91</b>	Baja por causas objetivas de la empresa y otras relacionadas
<b>92</b>	Baja por causas objetivas del trabajador y otras relacionadas
<b>93</b>	Baja por fin de contrato temporal o de duración determinada
<b>94</b>	Baja pase a inactividad de fijos discontinuos

**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Debido a la amplia variedad de causas de baja, para facilitar la interpretación, hemos decidido reagruparlas en baja voluntaria del trabajador, baja no voluntaria y otras causas de baja, tal como vemos reflejado en el siguiente gráfico.

**Gráfico 9: Causa de baja laboral de los contratos en 2008**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Observamos que la causa principal de baja laboral es la baja no voluntaria o el despido involuntario que representa un 69,40% de las causas, seguido por la baja voluntaria del trabajador que representa un 20,80% de la muestra. Por lo tanto, el fin de la gran mayoría de las relaciones laborales tiene su origen en los empleadores, siendo estos en gran parte las empresas.

Para tener una visión más clara sobre cómo afectan las causas de baja a cada tipología contractual, hemos realizado un análisis cruzado entre estas dos variables.

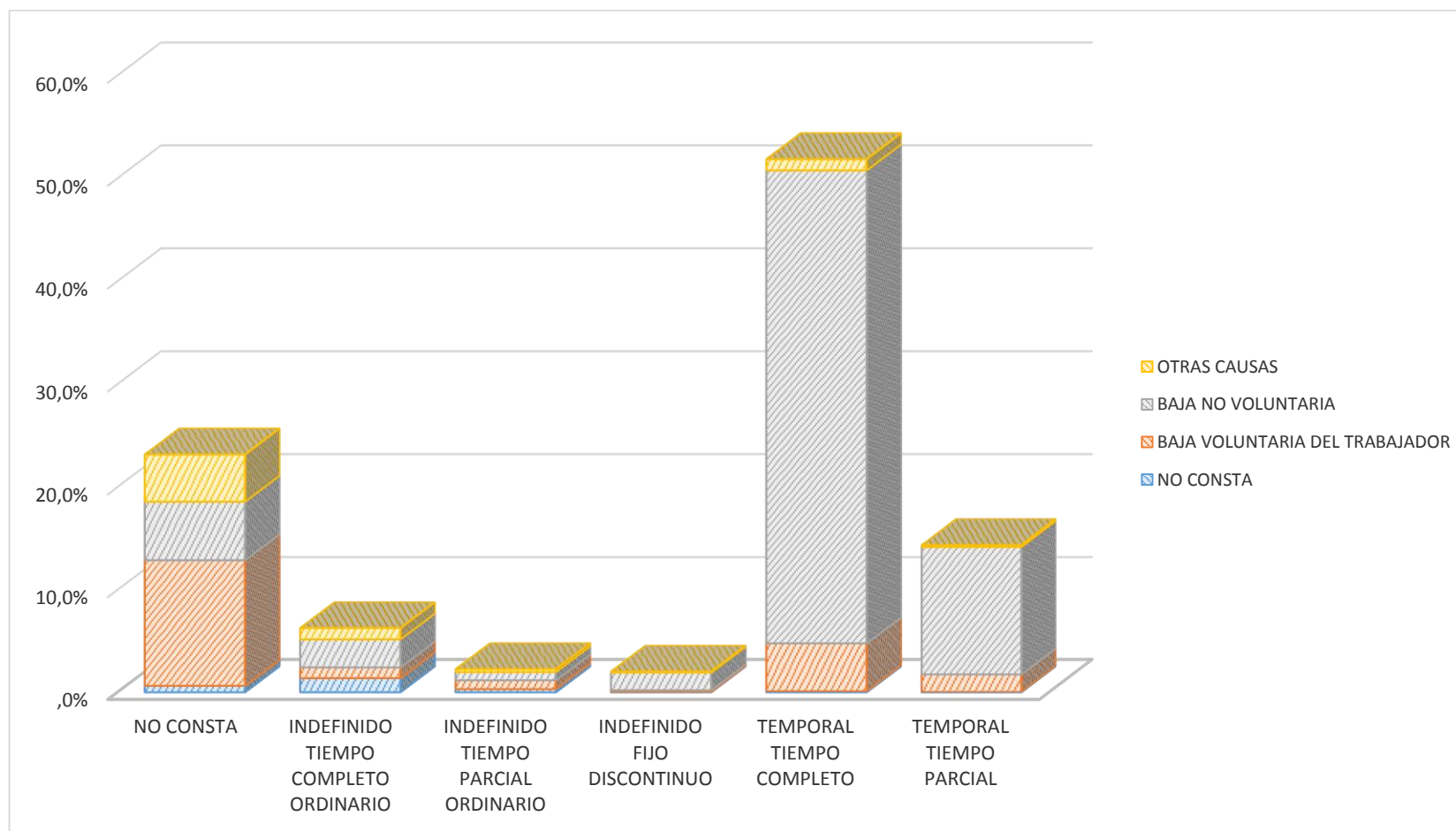
Como podemos observar, la baja no voluntaria afecta sobre todo el contrato temporal, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, representando un porcentaje significativo en el caso de los contratos indefinidos ordinarios y fijos discontinuos.

De esta manera, concluimos que mayoritariamente además de encontrarse con un panorama laboral predominado por la contratación temporal, las personas jóvenes trabajadoras también están expuestas a una mayor incertidumbre laboral, debido a que su relación laboral es precaria, insegura y puede encontrar su fin, por deseo del empleador, en cualquier momento y no solamente por extinción del contrato, que de por si tiene un carácter temporal<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Realmente, de los contratos laborales celebrados en el año 2008, solamente el 0,01% tiene como causa de baja la finalización del contrato temporal o de duración determinada.

**Gráfico 10: Causa de baja laboral en función de la tipología contractual 2008**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

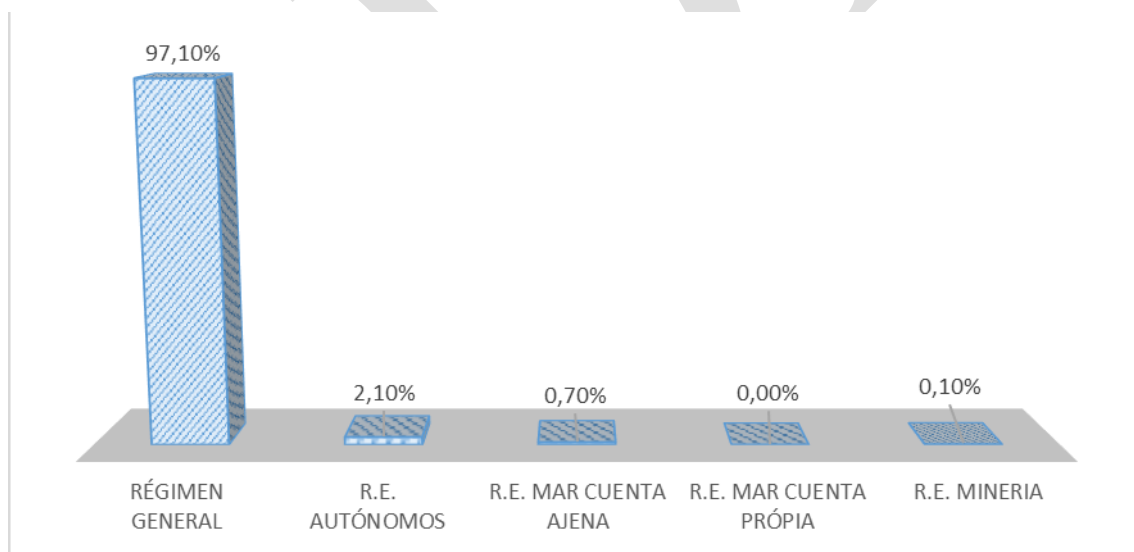
### 3.6. Situación 2013

Tal como hemos hecho para el año 2008, en este apartado analizaremos la situación de nuestro universo muestrario, es decir de todas aquellas personas nacidas entre los años 1979 y 1992, y que en el año de referencia, 2013, tenían unas edades comprendidas entre 21 y 34 años.

#### 3.6.1. Régimen de cotización

Debido a la gran cantidad de clases de regímenes de cotización, y para facilitar su interpretación y mantener una uniformidad, que nos permita la posibilidad de comparación de los dos escenarios laborales, hemos decidido reclasificarlos en las mismas categorías como en el análisis realizado para el año 2008: Régimen General, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial de Trabajadores Agrarios por cuenta ajena, Régimen Especial de Trabajadores del Mar por cuenta propia y por cuenta ajena, Régimen Especial de Minería y Régimen Especial de Empleados del hogar.

**Gráfico 11: Régimen de Cotización de los contratos en 2013**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

En este caso, si analizamos el Régimen de Cotización, observamos que el 97,10% de los contratos pertenecen al Régimen General. Las personas jóvenes que trabajan por cuenta propia representan aproximadamente el 2,10%. Por lo tanto, detectamos una aumento de aproximadamente 6 puntos porcentuales en el trabajo por cuenta ajena mientras el trabajo por cuenta propia se mantiene bastante estable. Del análisis de estos datos podemos

destacar que, al largo de estos años, las personas jóvenes objeto de nuestro estudio han encontrado trabajo por cuenta ajena, habiendo habido un traspaso de los otros Regímenes de cotización hacia el Régimen General.

### 3.6.2. Grupo de cotización

En el Decreto 56/1963, de 17 de enero se establecen 12 grupos en los que se clasifican a efectos de cotización a la Seguridad Social, las categorías profesionales existentes en las reglamentaciones del trabajo.

En función de la pertenencia a un grupo de cotización u otro se establece la cotización mínima y máxima que se puede realizar. Los grupos de 1 a 7 comprenden bases de cotización mensuales y los grupos de 8 a 11 bases de cotización diarias. A continuación presentamos una tabla ilustrativa en la que encontramos las bases de cotización para el año 2013.

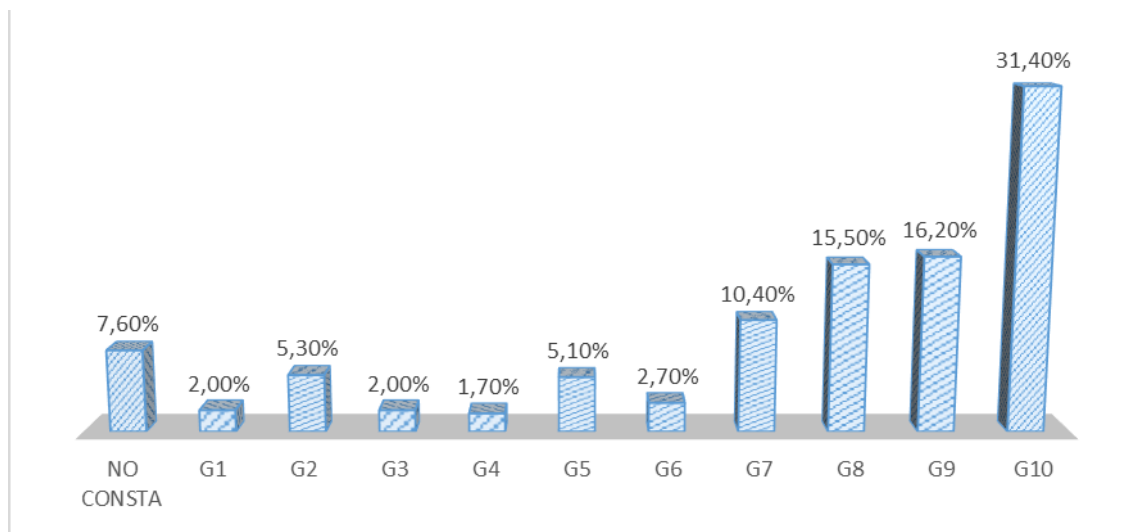
**Tabla 4: Bases de cotización 2013**

		<b>Bases mínimas</b>	<b>Bases máximas</b>
<b>G1</b>	Ingenieros, licenciados, alta dirección	1.051,50 €	3.425,70 €
<b>G2</b>	Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	872,10 €	3.425,70 €
<b>G3</b>	Jefes administrativos y de taller	758,70 €	3.425,70 €
<b>G4</b>	Ayudantes no titulados	753,00 €	3.425,70 €
<b>G5</b>	Oficiales administrativos	753,00 €	3.425,70 €
<b>G6</b>	Subalternos	753,00 €	3.425,70 €
<b>G7</b>	Auxiliares administrativos	753,00 €	3.425,70 €
<b>G8</b>	Oficiales 1ª y 2ª	25,10 €	114,19 €
<b>G9</b>	Oficiales 3ª y especialistas	25,10 €	114,19€
<b>G10</b>	Mayores de 18 años no cualificados	25,10 €	114,19 €
<b>G11</b>	Trabajadores menores de 18 años	25,10 €	114,19 €

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre.

De la tabla anterior destacamos que, en el período de tiempo analizado, las bases de cotización han experimentado un cierto aumento en todos los grupos de cotización.

**Gráfico 12: Grupos de Cotización de los contratos en 2013**



**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

Del gráfico anterior, destacamos que el 31,40% de los contratos pertenecen al grupo de cotización número 10 en el que están incluidos los mayores de 18 años no cualificados, el 16,20% lo forman los oficiales de tercera y especialistas, el 15,50% lo representan los oficiales de primera y segunda y finalmente y el 10,40% que lo constituyen auxiliares administrativos.

Por lo tanto, podemos resaltar que la mayor parte de los contratos de trabajo celebrados el año 2013 han sido realizados sobre todo en los grupos de cotización auxiliares administrativos, oficiales de primera, segunda, tercera y especialistas y mayores de 18 años no cualificado, que también son los grupos con menor base de cotización, cuya importancia ha aumentado alrededor de un punto porcentual respecto el año 2008.

Tenemos que tener en cuenta que, debido a que la población analizada ahora tiene unas edades comprendidas entre los 21 y 34 años, en el anterior gráfico ya no aparece el grupo de cotización 11 que corresponde a los menores de 18 años.

### 3.6.3. Nivel de estudios y grupo cotización

Teniendo en cuenta las conclusiones a las que hemos llegado, tanto para la situación laboral de las personas jóvenes con la que nos hemos encontrado, tanto en el año 2008, como en el año 2013, nos interesa saber si la elección del grupo de cotización viene influenciado por el nivel de estudios de la población que estamos analizando y si ha habido cambios respecto a la situación analizada anteriormente.

Por lo tanto, en el siguiente gráfico observamos los grupos de cotización en función del nivel de estudios de las personas que cotizan en cada uno, con el objetivo de detectar cierta adecuación entre el nivel de formación y funciones a realizar en el trabajo y aproximarnos por esta vía al concepto de cualificación profesional.

Como ya hemos visto, el grupo de cotización que más predomina es el grupo 10, que corresponde a mayores de 18 años no cualificados independientemente del nivel de estudios y que ha experimentado un ligero aumento respecto la situación anterior. Lo mismo pasa con el grupo de cotización 8 y 9 que corresponden a los oficiales de primera, segunda, tercera y especialistas.

Aun así, podemos observar que este desajuste entre el nivel de estudios y la ocupación de la población disminuye, mientras aumenta el nivel de estudios tal y como pasaba en el 2008, pero a diferencia de la situación anterior observamos que todas aquellas personas ocupadas que han alcanzado un nivel formativo como diplomados en escuelas universitarias o superiores, aproximadamente el 75% de cada grupo, están empleados y están cotizando en los primeros seis grupos de cotización que mayoritariamente se corresponde con nivel educativo y formativo alcanzado.

Para los que tienen un título de formación profesional, bachillerato u otras titulaciones medias, vemos que alrededor de un 30% de la muestra cotiza en los primeros 6 grupos. De ellos, los que como en 2008 sigue destacando el grupo 5 que corresponde a los oficiales administrativos, y en este año detectamos un aumento del grupo número 6, que corresponde a subalternos, aunque la gran mayoría sigue cotizando en los grupos de cotización 8, 9 y 10 que son los de menor cotización.

Para las personas con un menor nivel educativo y formativo que la enseñanza primaria, vemos que entre el 50% y el 60% de ellas están incluidas en el grupo 10, que corresponde

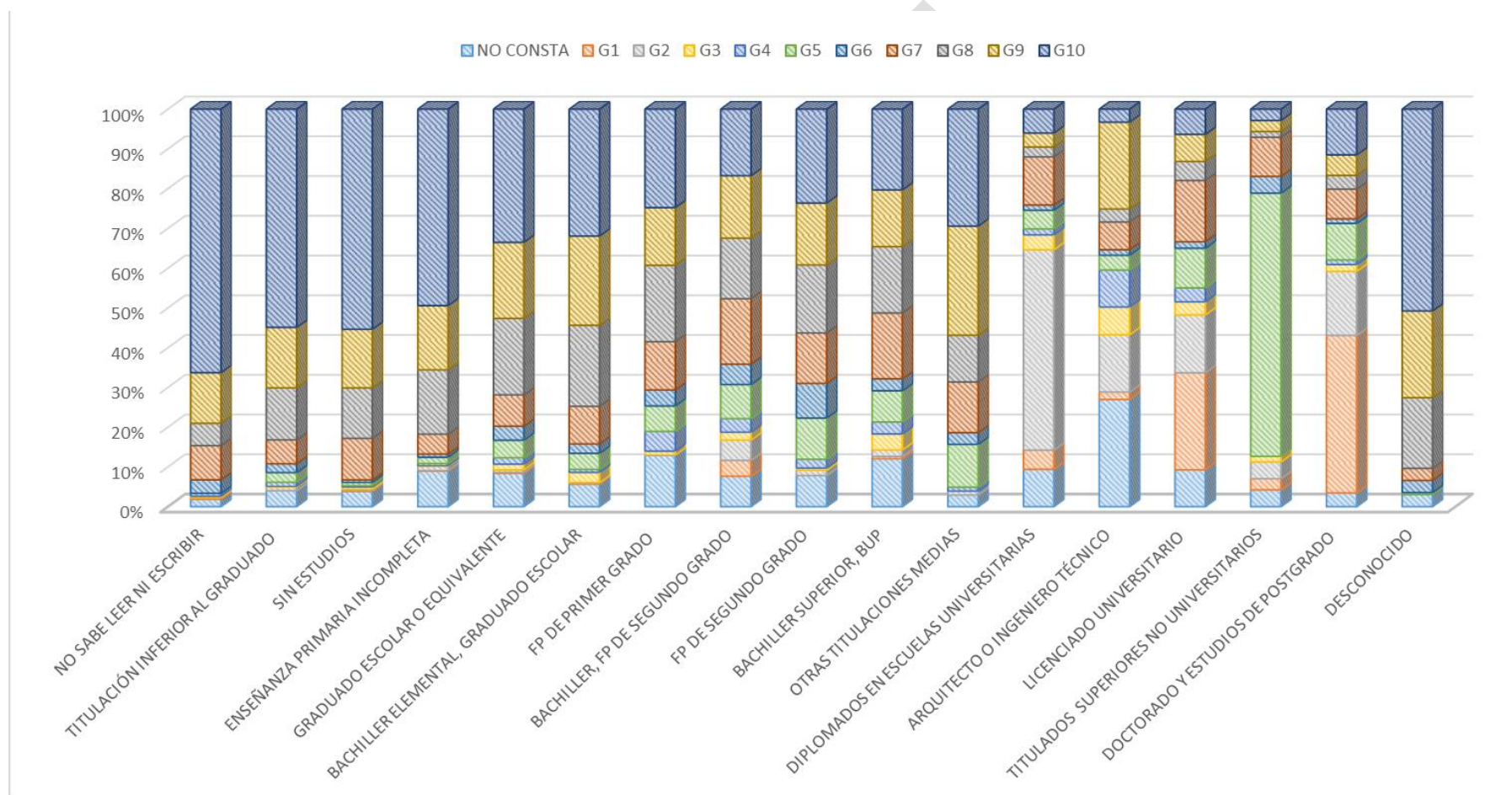


al de los mayores de 18 años no cualificados, la resta quedando incluidos en los 7, 8 y 9, que corresponden a los auxiliares administrativos y los oficiales.

En comparación con la situación vista en el 2008 podemos decir que las personas ocupadas lo están en puestos de trabajo y realizando funciones mucho más acorde con el nivel de estudios alcanzados que en el análisis realizado previamente. Además, podemos decir que la brecha que existía entre el nivel de formación alcanzado y el grupo de cotización ha mitigado, a pesar de que aun el 20% de las personas que poseen una diplomatura o algún título formativos superior, se encuentran incluidos en grupos de cotización no acordes con su nivel de estudios.

Por lo tanto, y a modo de conclusión, podemos destacar que sigue existiendo un desajuste entre el nivel de formación alcanzado por nuestro grupo de estudio en el año 2013, y el grupo de cotización que les corresponde, es decir los puestos de trabajo y funciones que realizan estando ocupados. Esta brecha ha disminuido ligeramente con respecto a la situación inicial a pesar de que estas mismas personas se han podido formar y ganar experiencia laboral que les permita aumentar su cualificación profesional, aun así se puede detectar indicios de sobre-cualificación.

**Gráfico 13: Gráfico ilustrativo entre el nivel de estudios y el grupo de cotización**

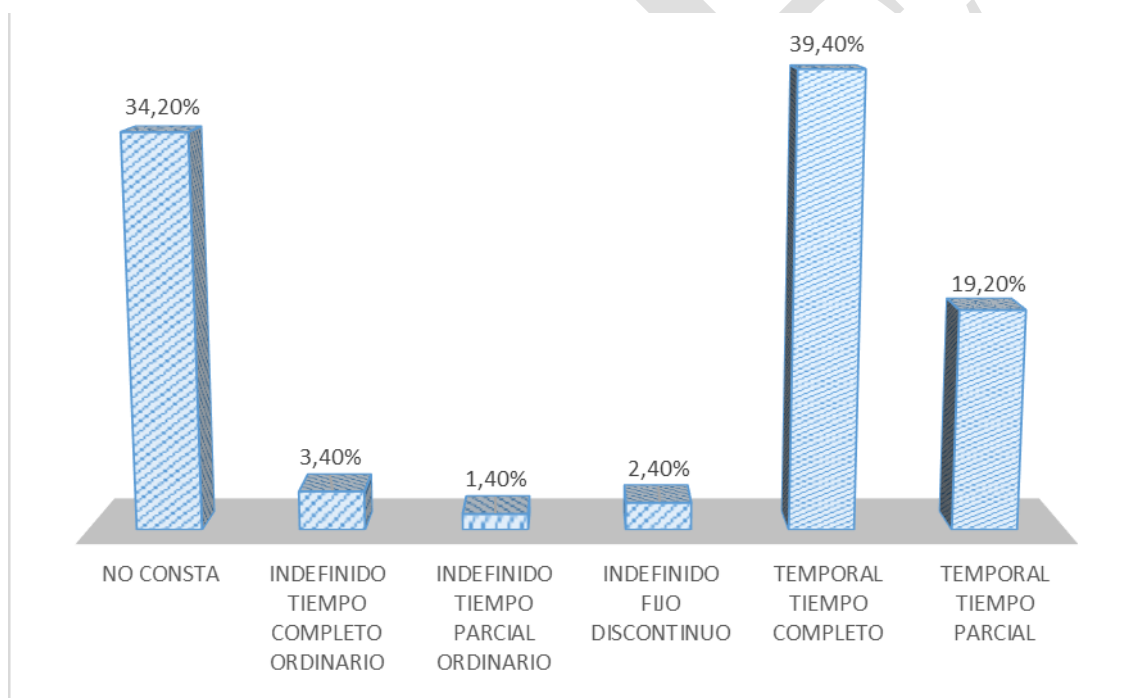


**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

### 3.6.4. Tipología contractual

Si nos centramos, exclusivamente, en las relaciones laborales o contratos que se han celebrado durante el año 2013, observamos que la tipología contractual que predomina es la de contrato temporal, tanto a tiempo completo, 39,40%, como a tiempo parcial, 19,20%. Aun así, tenemos que tener en cuenta que una proporción importante, exactamente el 34,20% de los datos referentes a la tipología contractual en el 2013 no constan por lo tanto, la proporción de los contratos temporales podría ser mayor. Aun así, vemos que la tipología contractual predominante sigue siendo el contrato temporal, al igual que en el 2008, a pesar de que nuestro universo muestrario, ahora, tenga unas edades entre 21 y 34 años.

**Gráfico 14: Tipología contractual de las altas laborales en 2013**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

### 3.6.5. Duración contractual media

Tal como hicimos para la situación laboral de las personas jóvenes en el año 2008, y debido a que en el apartado anterior hemos observado que la tipología contractual que predomina en los contratos celebrados durante el año 2013 es la de contrato temporal, en este apartado haremos un análisis de la duración media de los contratos en cuestión.

Primero, en la siguiente tabla observamos que la duración media contractual de los contratos celebrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013, sin distinción de tipología contractual, es de 106,13 días, siendo estos aproximadamente 3 meses y medio. También contamos con la duración mínima y máxima de los contratos que vemos que esta puede ser de 2 años, habiendo disminuido drásticamente respecto el año 2008 en el que vimos que era de hasta 7 años.

**Tabla 5: Duración contractual media**

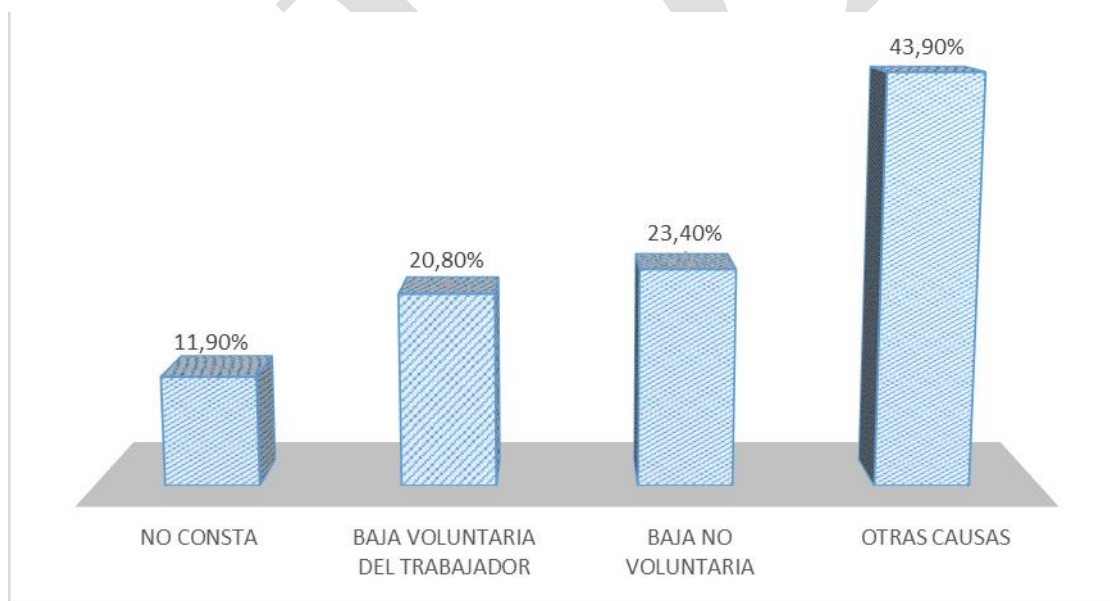
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
<b>Duración en días</b>	22018	0	729	106,13	167,782

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

### 3.6.6. Causa de baja laboral

En este apartado presentaremos las principales causas de baja laboral en los contratos que se han celebrado durante el año 2013.

**Gráfico 15: Causa de baja laboral de los contratos en 2013**



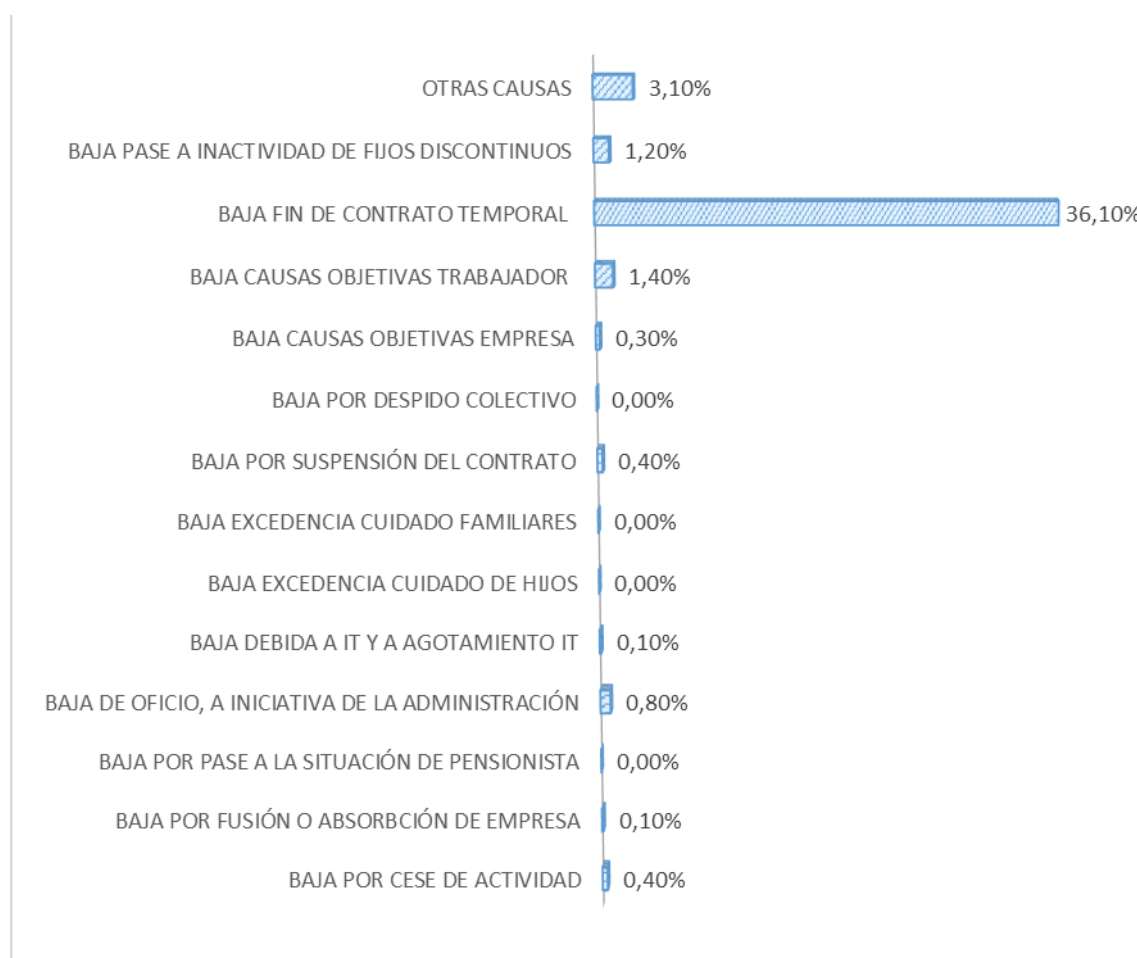
Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Observamos que, a diferencia de la situación con la que nos encontrábamos en el año 2008, las causas de baja que predominan en los contratos celebrados durante el año 2013 son la baja voluntaria del trabajador, que representa el 20,80% de la muestra, seguida por

la baja no voluntaria con un 23,40%. Aun así, el tipo de baja laboral que más predomina durante este período de tiempo son las otras causas.

Para tener una visión más clara sobre la composición de este grupo a continuación encontramos un gráfico que nos muestra que el 36,10% de las otras causas de baja corresponde a la baja por finalización del contrato temporal o de duración de determinada.

**Gráfico 16: Otras causas de baja laboral de los contratos en 2013**



**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

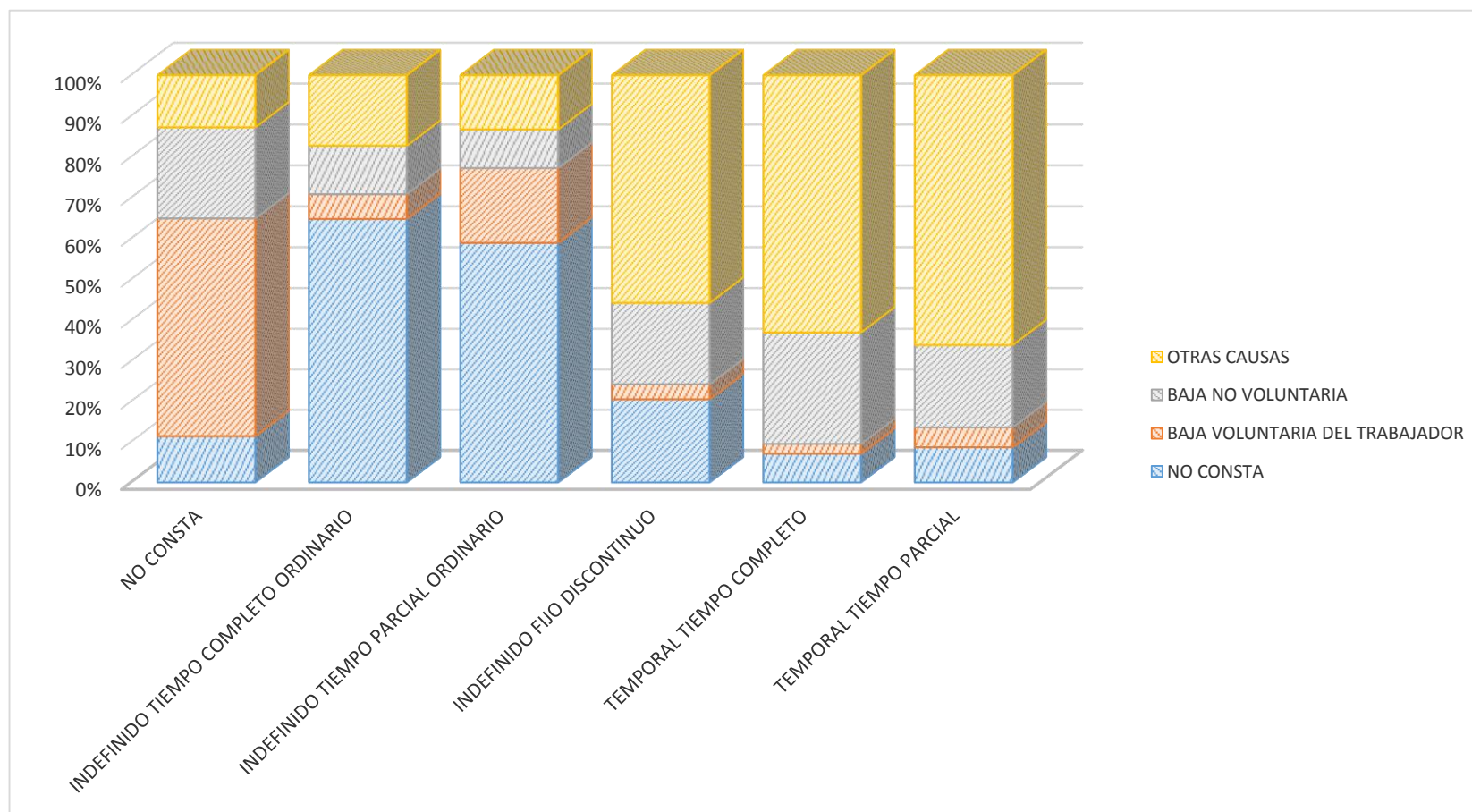
Con el objetivo de averiguar cómo afectan las causas de baja a cada tipología contractual, hemos realizado un análisis cruzado entre estas dos variables.

Para los contratos celebrados durante el año 2013, la baja no voluntaria afecta sobre todo el contrato temporal, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y al contrato indefinido fijo discontinuo. Pero tal como veíamos en el análisis anterior, la causa de

baja laboral que más predomina para los contratos temporales, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, es la baja por fin de contrato temporal o de duración determinada. En conclusión, destacamos que ha habido un empeoramiento de la contratación hasta el año 2013, debido al aumento de los contratos de carácter temporal que, por su carácter y definición, tienen fecha de finalización marcada con antelación. Por lo tanto, vemos un deterioro considerable en la contratación de las personas jóvenes durante este período analizado, debido a que estos están expuestos a un panorama laboral mayoritariamente temporal, incierto y precario.



**Gráfico 17: Causa de baja laboral en función de la tipología contractual 2013**

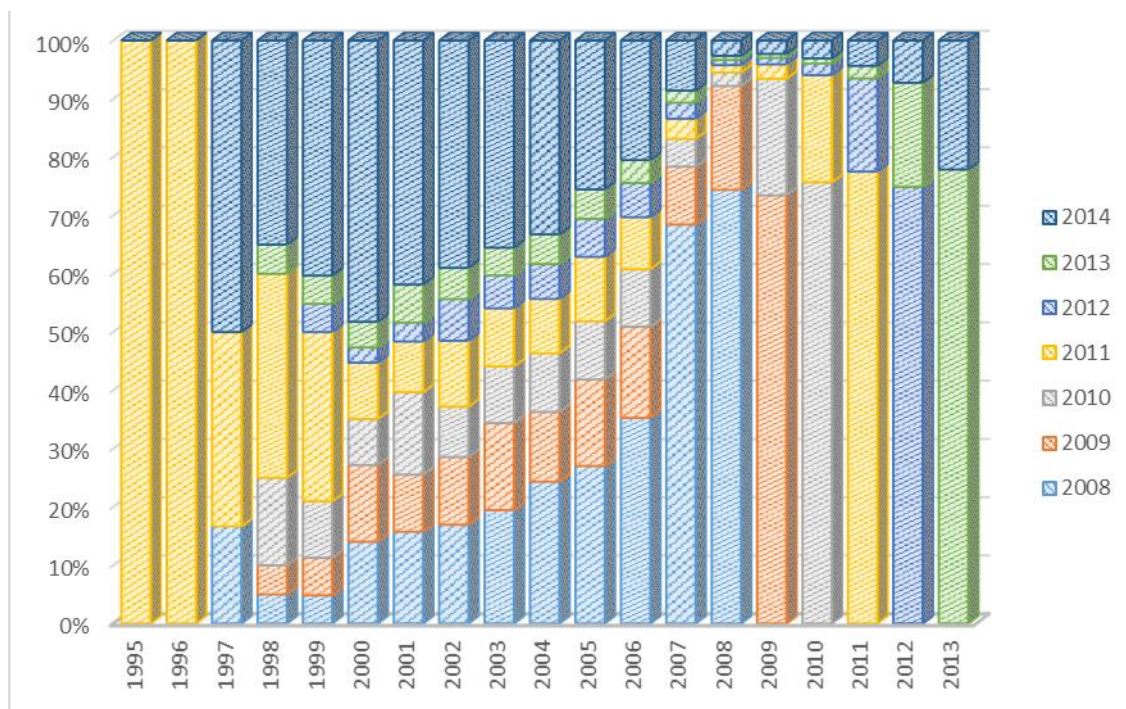


**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

### 3.7. ¿Qué ha ocurrido después del año 2008?

En el análisis descriptivo que hemos realizado sobre la muestra extraída de la MCVL, observamos que en el año 2008 existían un total de 136.389 contratos a poder analizar.

**Gráfico 18: Año de alta en función del año de baja**



**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

En el gráfico anterior vemos la distribución de estos contratos en función del año de alta y el año de baja de la afiliación a la Seguridad Social. De este análisis observamos que la mayor parte de los contratos vigentes durante el período analizado tienen su fecha de fin del alta laboral durante el año 2008 y 2013.

Hay que tener en cuenta que para todos los contratos cuya fecha de fin aparezca el año 2014 siguen vigentes en el momento de publicación de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2013. Por lo tanto, destacamos que de media el 40% de los contratos celebrados entre 1997 y 2004 siguen vigentes durante el año 2013 aunque no podamos confirmar si han encontrado su fecha de finalización durante los años posteriores y hasta la fecha.

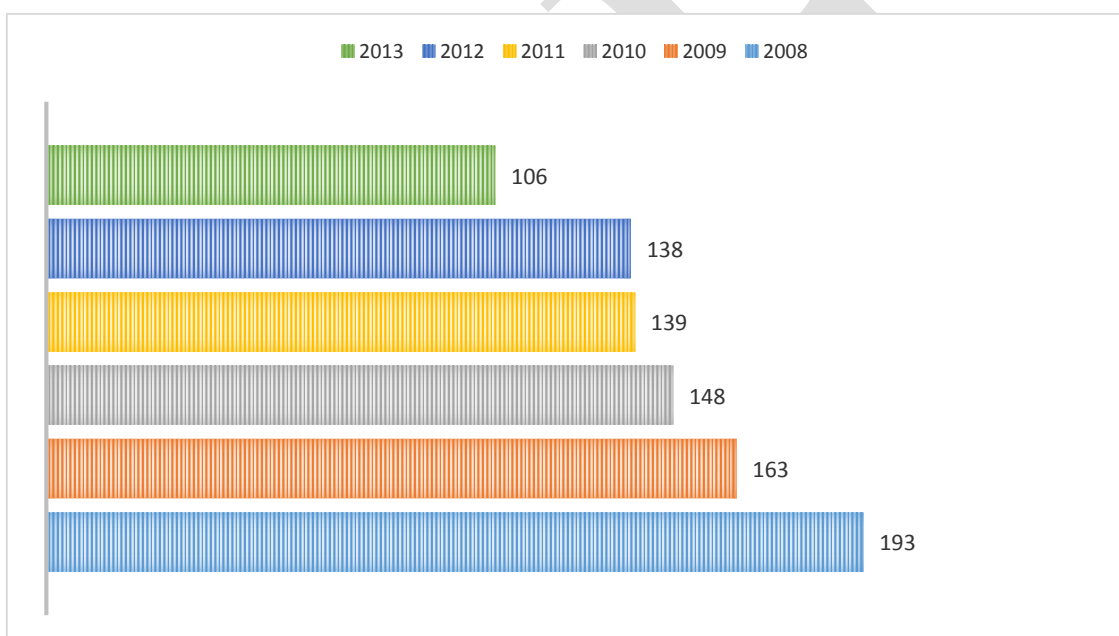
Gran parte de los contratos que han sido dados de alta a la Seguridad Social durante los años 1995 y 1996 tienen su fecha de fin, sobre todo, durante el año 2011. El hecho que tenemos que destacar es que, a partir del año 2008, es cuando aumentan las bajas en los



contratos laborales celebrados en este mismo año o anteriores, ya que observamos como de todos los contratos celebrados durante los años 2008-2012 más del 75% tienen su fecha de fin durante ese mismo año, y por lo tanto, tienen una duración contractual inferior a 365 días. Durante el año 2013 la situación empeora, ya que la proporción de contratos que se extinguen durante el mismo año aumenta hasta un 80%.

Podemos deducir que estamos hablando de cifras muy preocupantes, de las que podemos sacar una importante conclusión, la crisis económica que ha estallado entre el año 2007 y 2008 ha tenido una fuerte consecuencia en la duración de los contratos laborales de las personas jóvenes.

**Gráfico 19: Duración media de los contratos a partir del año 2008**

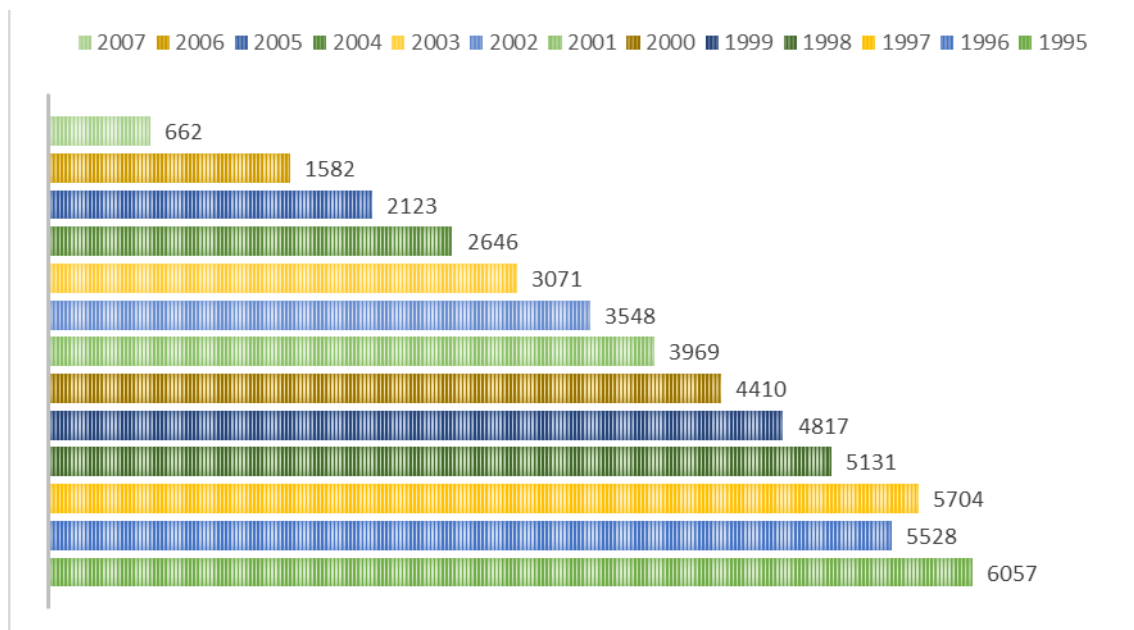


**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Tal como hemos detectado anteriormente, la duración media de los contratos celebrados a partir del año 2008 es inferior al año. Lo que es aún más preocupante es que esta disminuye cada año más, habiéndolo hecho un 45,08% durante el período de tiempo analizado, pasando de una duración contractual media de 193 días el año 2008, a 106 días el año 2013.

Si queremos comparar la duración media de los contratos que se han celebrado en años anteriores, a continuación presentamos unos gráficos ilustrativos.

**Gráfico 20: Duración contractual 1995-2007 (Días)**



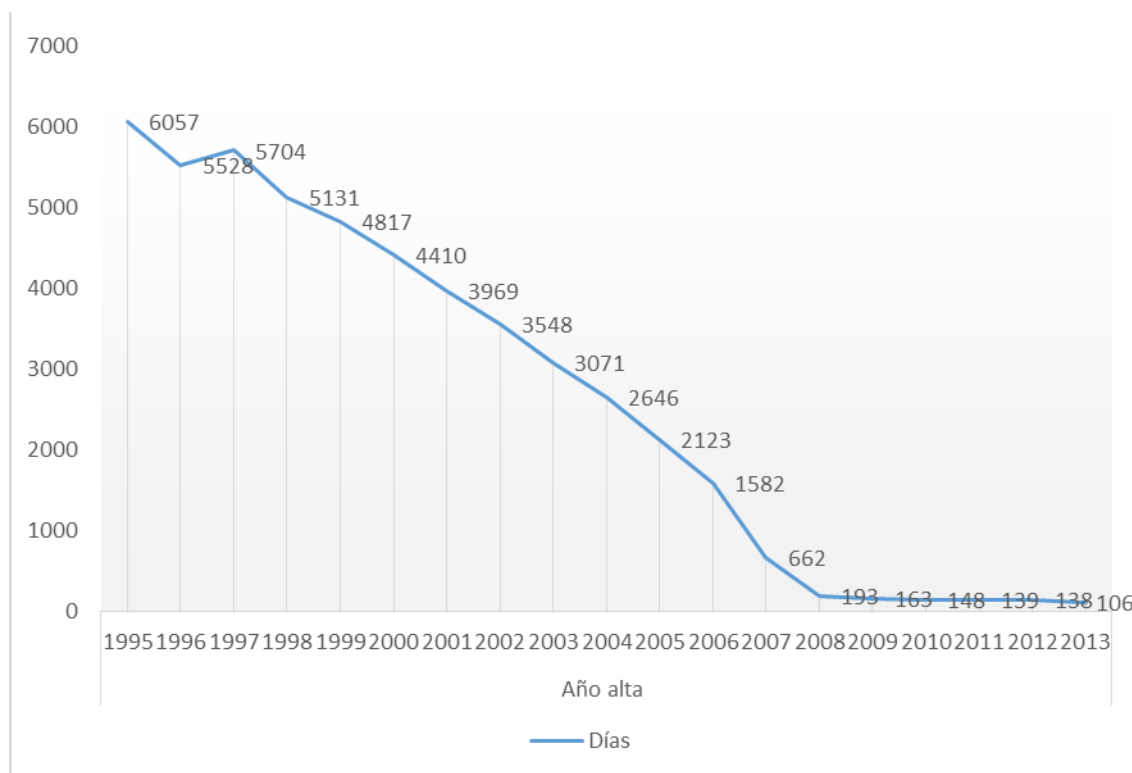
**Fuente:** Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF

Como podemos ver, la duración contractual media de los contratos que se iniciaban en el año 1995 eran de más de 16 años, duración que ha ido disminuyendo a un ritmo exponencial en los últimos años.

Si comparamos la duración contractual de las personas jóvenes en los años 2006 y 2007, podemos ver que, antes de la crisis los contratos tenían una duración de alrededor 4 años de media, y han pasado a durar menos de dos años justo antes de la crisis.

A continuación, dejamos un gráfico que ilustra la disminución de la duración contractual en los últimos años.

**Gráfico 21: Duración contractual 1995-2013 (Días)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2013 CDF**

#### 4. Una solución precaria

Nos encontramos ante un panorama laboral ciertamente difícil para las personas jóvenes. Tal es así, que para facilitar su inserción laboral y mitigar las diferencias existentes entre la educación y formación, proporcionadas por los centros educativos y universidades, y los requerimientos y demandas reales de las empresas, tanto en la Unión Europea, como en España se ha recomendado a los sistemas de educación y formación que propongan una solución práctica, y esta es a través de las prácticas en entidades externas. Hoy en día todos los programas, tanto universitarios como de formación profesional, incluyen prácticas en empresas.

Además de esta tipología de becas, han aparecido otras para facilitar la formación práctica de las personas jóvenes graduadas o tituladas y para dotarlas con cierta experiencia laboral, que facilite su inserción en el mercado de trabajo. Como consecuencia de numerosas normas, programas y modalidades de formación, han aparecido un seguido de tipologías de prácticas que *CCOO*, en el informe *Aprendices, Becarios y Trabajo Precario*, clasifican en dos grandes grupos: prácticas laborales y no laborales.

Las primeras, son aquellas que se realizan después de haber firmado un contrato de trabajo, bajo determinadas condiciones, en el que se marca un salario inferior al que se obtendría de haberse firmado un contrato laboral bajo la condición de trabajador. Las segundas, en cambio, son aquellas que no requieren la firma de ningún contrato y, en consecuencia, no implican la percepción de ningún tipo de remuneración.

Las prácticas no laborales pueden formar parte de la formación, al quedar estas incluidas en los programas formativos universitarios o de formación profesional, o servir como complemento para la formación. En consecuencia, son dirigidas a estudiantes o a las personas jóvenes tituladas sin experiencia.

Las prácticas laborales, en cambio, tienen dos objetivos principales, servir como iniciativa de inserción mediante la formación con compromiso de contratación o los programas públicos de empleo y para la celebración de contratos formativos como los contratos en prácticas, a tiempo parcial con vinculación formativa o para la formación y el aprendizaje.

En la *Ley 27/2011, de 1 de agosto*, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se recoge el derecho de inclusión en la Seguridad Social de

los becarios. Para poderse acoger a este derecho, los jóvenes becarios tienen que tener una vinculación a estudios universitarios o de formación profesional que incluya la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y lleve asociada una contraprestación económica.

Sin embargo, poco después el Gobierno decidió anular la obligación de cotizar, en los casos en los que las prácticas estaban vinculadas a la Universidad. Aun así, y debido a las presiones realizadas por parte de CCOO, mediante la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de Mayo de 2013, publicada en el BOE el 28 de junio de 2013, se anula el Real Decreto 1707/2011 que impide la cotización a la Seguridad Social de las becas remuneradas vinculadas a la Universidad.

Las personas becarias que cumplen los requisitos, tienen el derecho de cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social. Este tipo de cotización cubre todas las contingencias de la Seguridad Social salvo el desempleo. Por lo tanto, para el año 2015 el coste de cotización mensual es de 34,89€, que recae sobre la empresa o institución pública y, 6,12€ que debe aportar el becario.

El Informe del *Observatorio de Emancipación de España del tercer trimestre de 2014* pone de manifiesto que el número de personas becarias afiliadas a la Seguridad Social ha aumentado de aproximadamente 30.000, en el primer trimestre de 2012, hasta poco menos de 60.000, después de registrar su punto más alto en el segundo trimestre de 2014.

Lamentablemente se hace muy difícil encontrar datos reales sobre la evolución de las personas jóvenes que se encuentran realizando prácticas becadas, tanto laborales como no laborales. Por el momento, no existen datos oficiales que indiquen el número de trabajadores en prácticas, ya que no están incluidos ni en la EPA, ni en las estadísticas presentadas por el *Servicio Público de Empleo Estatal*.

Para subsanar esta deficiencia, el Consejo de la Juventud de España, a través del Informe *Calidad, Empleo joven, Becarios y Prácticas*, nos ofrece una visión cualitativa, a través de encuestas.

Las principales conclusiones a las que se ha llegado son las siguientes. Seis de cada diez personas consideran las prácticas en empresas como una oportunidad de formación, mientras que cuatro de cada diez lo ven como un trabajo. Una tercera parte de los jóvenes

becarios aceptan este tipo de prácticas, percibiendo esta situación como una oportunidad de acceso al mundo laboral.

Además, se indica que una tercera parte de las relaciones contractuales se producen a través de contratos laborales de prácticas, formación o aprendizaje, proporción con tendencia a seguir aumentando. Tal es así, y teniendo en cuenta la existencia de la figura de las prácticas incluidas en los programas formativos, se indica la necesidad de políticas de mayor control y reglamentación, para evitar el riesgo de sustitución de trabajo por becas.

Con el fin de defender los derechos de los jóvenes becarios, se han creado plataformas informativas, como por ejemplo la *Oficina Precaria*, que además sirven para denunciar prácticas abusivas, en el caso de que se perciban elementos de ilegalidad, poniendo así en entredicho la eficacia de esta figura para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

En esta línea, en varios periódicos y páginas web se informa sobre la detección de irregularidades como la existencia de becarios en fraude de ley, es decir aquellos que encubren puestos de trabajo al desempeñar las funciones de un trabajador en plantilla, cobran poco o en muchos casos no perciben ningún tipo de remuneración, carecen de derechos laborales y no obtienen la formación que motiva la beca.

Otras irregularidades detectadas por la *Inspección de Trabajo* son el no cumplimiento de los requisitos legales de las prácticas formativas como el horario, la suscripción de los convenios con entidades no homologadas para la enseñanza, como son las empresas que ofrecen cursos a través de internet, o la inexistencia de un proyecto formativo real.

## 5. Conclusiones

El objetivo principal de esta investigación es la determinación de la calidad de la evolución experimentada por la participación de las personas jóvenes en el mercado laboral. Partiendo desde esta idea, primero hemos necesitado saber que aportaciones al debate se habían hecho hasta la fecha.

Hemos podido conocer que las personas jóvenes ocupan una posición periférica dentro de un mercado laboral ineficiente, que es incapaz de crear empleo estable y al que las personas jóvenes ven dificultada su inserción. Este grupo social está expuesto a la precariedad laboral, ya que no puede contar con una estabilidad contractual, que lleve asociada una remuneración adecuada, que facilite la emancipación del hogar familiar, su completa inserción en la sociedad y la culminación de la transición hacia la edad adulta.

Uno de los problemas con los que tienen que lidiar las personas jóvenes es la dualidad existente dentro de este grupo social al haber, por un lado individuos poco cualificados, que anteriormente estaban ocupados en sectores intensivos en mano de obra y, que ahora ven dificultado el acceso a cursos de formación o a un puesto de trabajo. Por el otro, nos encontramos con un grupo de personas jóvenes altamente cualificadas que se encuentran trabajando en puestos inferiores a su nivel de cualificación. Además, ha quedado plasmado en varios trabajos de investigación que uno de los problemas del alto paro juvenil es el desajuste existente entre el nivel formativo y de cualificación, poseído por los demandantes de empleo, y los requerimientos prácticos que buscan las empresas, brecha que se intenta subsanar por parte del sistema educativo y formativo a través de las prácticas en entidades externas.

La maraña normativa, que regula este tipo de prácticas y la poca voluntad de las empresas para contratar a trabajadores con experiencia, ponen en entredicho la eficacia de esta nueva manera de inserción laboral de las personas jóvenes, debido a la brecha encontrada por las empresas de aprovecharse de mano de obra poco cualificada, sin experiencia, barata o en muchos casos gratuita, que no ve defendidos sus derechos por parte de los sindicatos al no tener la condición de trabajador, ni tampoco puedan tomar parte en las condiciones laborales a los que están expuestos, al quedar estas en meros acuerdos entre la institución educativa y la empresa.

Como complemento a nuestra investigación, hemos considerado necesario ofrecer otra visión sobre la situación laboral de las personas jóvenes a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2013. Para llevar a cabo nuestro estudio, hemos decidido utilizar una fuente de información muy completa, que aporta datos reales sobre más de un millón de afiliados a la Seguridad Social, pero que presenta una dificultad añadida a la hora de seleccionar, extraer y tratar los datos referentes a la población objeto de nuestra investigación.

A través de estos datos, hemos utilizado el mismo grupo de personas para analizar si sus condiciones laborales cambian con el paso del tiempo, en el período de crisis económica y financiera, al aumentar su edad, experiencia laboral, nivel educativo y formativo y en consecuencia su cualificación profesional.

Esta otra visión sobre una misma realidad social y grupo determinado confirma los estudios realizados por tantos otros autores que hemos citado en este mismo trabajo y los datos que EPA y Eurostat venían presentando. Por lo tanto, tal y como ya preveíamos, el grupo constituido por las personas jóvenes analizadas han visto empeoradas sus condiciones laborales, aunque al largo del período analizado han mejorado su nivel de estudios, formación y experiencia laboral y en consecuencia su cualificación profesional.

Mayoritariamente la población estudiada prefiere el trabajo por cuenta ajena en detrimento del trabajo por cuenta propia, al ver que más del 90% de las relaciones laborales estaban incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social en los dos períodos analizados. Esto nos hace pensar que el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia no están lo suficientemente promovidos.

Cuanto a los grupos de cotización, gran parte de los jóvenes se concentran en los tres grupos de cotización inferiores que implican una menor base de cotización y una menor remuneración. El aspecto más preocupante, es haber detectado indicios de sobre-cualificación, mediante la aproximación hecha con los datos referentes al nivel de estudios y formación alcanzada y el grupo de cotización al que pertenecen. Hemos podido detectar que el ajuste entre el nivel formativo y profesional aumenta a medida que lo hace el nivel de estudios y además, este es más alto en 2013 en comparación con la situación descrita para el año 2008.



La tipología contractual predominante en los dos períodos es la del contrato temporal, tanto a jornada completa, como a tiempo parcial, confirmando así los datos proporcionados por EPA y Eurostat que nos mostraban la temporalidad como uno de los aspectos que describían la participación de las personas jóvenes en el mercado laboral. Debido al carácter temporal de las relaciones laborales analizadas en los dos períodos, nos hemos visto obligados a analizar por un lado, la duración contractual de las mismas, que de por sí tienen una duración determinada, y por el otro, las principales causas de baja laboral que marcan su fin.

Nos hemos encontrado con una decadencia de las condiciones laborales de las personas jóvenes, en el período de tiempo analizado, debido a que la duración de una relación contractual de media, ha pasado de ser de aproximadamente seis meses en el año 2008, a rondar en la mayoría de casos, los tres meses en el año 2013. Además, a partir del año 2007, se observa una marcada temporalidad en los contratos laborales, ya que más del 60% de las relaciones laborales tiene una duración inferior al año, que se ve aún más pronunciada en el año 2013, cuando el 80% de los contratos temporales celebrados durante este mismo año tienen una duración inferior a 365 días.

La marcada temporalidad de las relaciones laborales de los últimos años ha tenido una importante repercusión en la duración contractual, ya que esta ha pasado en pocos años de ofrecer cierta estabilidad a las personas jóvenes trabajadoras, a la instauración de una inestabilidad e incertidumbre laboral, que impide en muchos casos la emancipación del hogar familiar.

Las causas de baja de las relaciones laborales también han seguido la misma línea, teniendo una alta correlación positiva con la tipología o las características intrínsecas de los contratos laborales. Así hemos visto que al principio de la crisis económica, la principal causa de baja laboral la constituía la baja no voluntaria del trabajador, es decir, que encontraba su fin en la voluntad de las empresas. Al largo de la crisis, la situación de incertidumbre, inestabilidad e precariedad de las personas jóvenes trabajadoras se ha visto empeorada al encontrarse expuestos a una alta temporalidad que de por sí marca la duración de la relación laboral.

Con el análisis realizado sobre la MCVL 2013 hemos querido aportar otra visión sobre una misma y preocupante realidad social de los jóvenes trabajadores. La precariedad,

temporalidad, dualidad, baja remuneración, incertidumbre, inestabilidad laboral y sobre-cualificación han quedado confirmadas por la lectura de este análisis.

Por otro lado, este trabajo deja abiertas un seguido de líneas de investigación, que se podrían llevar a cabo con la ayuda de los datos que encontramos en la MCVL. Se podría analizar el progreso o evolución, que un grupo de individuos ha tenido durante toda su vida laboral desde su primer contrato. Otros aspectos como el subempleo o el paro de larga duración también podrían ser objeto de estudio.

Además, del mismo modo que hemos hecho con los datos proporcionados por Eurostat, se podría investigar las diferencias salariales que existen entre los contratos indefinidos y temporales o si, por otro lado, el sexo, la edad o la experiencia laboral también pueden ser considerados como causas de creación de una brecha salarial.

Finalmente, también sería interesante la realización de un análisis sobre la eficacia de las políticas que se están llevando a cabo para dar solución a los problemas que hemos detectado y puesto de manifiesto mediante este estudio.

## 6. Bibliografia

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beltrán, M. (1984). *Informe sociológico de la juventud española 1960-1982*. Madrid: SM.
- Cachón, L. (1999). Políticas de empleo juvenil en España: entre las políticas (dichas) de "inserción" y las políticas de "temporalidad" . En L. Cachón, *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (págs. 97-118). Valencia: 7 i Mig.
- Cano, E. (1997). *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista (tesis doctoral)*. Valencia: Universitat de Valencia.
- CCOO. (2015). *Aprendices, Becarios y Trabajo Precario*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
- Coleman, J., & Husen, T. (1989). *Inserción de los Jóvenes en una Sociedad de Cambio*. Madrid: Narcea.
- Consejo de la JUVENTUD de España. (2014). *Observatorio de Emancipación nº5*. Madrid: Consejo de la juventud de España.
- Consejo de la JUVENTUD de España. (2014). *Observatorio de Emancipación nº7*. Madrid: Consejo de la juventud de España.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jansen, M. (2009). La economía política de la propuesta. En J. J. Dolado, & F. Felgueroso, *Propuesta para la reactivación laboral en España* (págs. 58-79). Madrid: Fedea.
- García Montalvo, J. (2007). La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo. *Panorama Social*, nº6, 92-106.
- García Montalvo, J. (2012). *Mercado de Trabajo en España: Comportamiento y Análisis*. Madrid: Fundación de la Innovación Bankinter.
- García Montalvo, J., Peiró, J., & Soro, A. (2003). *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancaja.
- García Montalvo, J., Peiró, J., & Soro, A. (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo de la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*. Valencia: Fundación Bancaja.
- García, J. R. (2011). Desempleo juvenil en España: causas y soluciones. *Documentos de Trabajo Número 11/30*, 1-25.

- García, J. R. (30 de Septiembre de 2013). El desempleo juvenil como problema y la formación dual como parte de la solución. *BBVA Research Artículos de Prensa*, págs. 1-4.
- Garrido Medina, L. (1980). Notas sobre adolescencia y sociología. *Revista de Juventud*, 4.
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº26, 65-91.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2012). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2012*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2013). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2013*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2014). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014). *Muestra Continua de Vidas Laborales*. Obtenido el 26 de febrero de 2015, [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Muestra\\_Continua\\_de\\_Vidas\\_Laborales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm)
- OCDE. (2008). *Return Migration: A New Perspective*. París: SOPEMI.
- Organización Mundial del Trabajo. (2014). *Tendencias Mundiales del Empleo 2014*. Geneva: International Labour Office.
- Ortiz, D., & Miró, I. (2001). *Treball, valors i canvi. Les ruptures en la precarietat*. Barcelona: Secretaria General de Juventut.
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de Trabajo*. Madrid: HOAC.
- Público. (2015). *Los becarios, al rescate de los negocios*. Obtenido el 13 de mayo de 2015, <http://www.publico.es/economia/becarios-al-rescate-negocios.html>
- Público. (2015). *La Oficina Precaria consigue regularizar la situación de 30 becarios*. Obtenido el 13 de mayo de 2015, <http://www.publico.es/economia/oficina-precaria-regularizar-situacion-30.html>
- Recio, A., Offe, C., & Gorz, A. (1997). *El paro y el empleo : enfoques alternativos*. Valencia: Germanía.
- Serracant, P. (2005). *La sobrequalificació entre els joves catalans*. Barcelona: Observatori Català de la Juventut.

Taberna, F., & Campos, L. (2014). *Calidad, Empleo joven, Becarios y Prácticas*. Madrid: Inpactos.

## 7. Anexos

### Anexo número 1: Grado de temporalidad entre las personas jóvenes trabajadoras por edad en comparación con la media de la UE-28

Tabla 6: Porcentaje de trabajadores temporales sobre el total del número de empleados por sexo y edad

Temporary employees						
	From 15 to 19 years		From 15 to 24 years		From 15 to 29 years	
TIME	EU-28	Spain	EU-28	Spain	EU-28	Spain
2007Q1	54,10%	77,70%	40,10%	62,00%	30,20%	51,40%
2007Q2	54,10%	80,40%	41,00%	62,50%	30,80%	51,40%
2007Q3	58,40%	82,10%	42,90%	64,90%	32,00%	52,70%
2007Q4	54,90%	77,70%	41,10%	61,20%	30,80%	50,30%
2008Q1	52,70%	76,50%	39,50%	59,10%	29,90%	48,60%
2008Q2	52,40%	74,60%	39,50%	58,10%	29,90%	48,00%
2008Q3	57,00%	80,90%	41,80%	62,00%	31,20%	50,30%
2008Q4	54,20%	75,90%	39,70%	57,30%	29,80%	47,00%
2009Q1	53,00%	72,80%	39,00%	53,50%	28,80%	44,00%
2009Q2	53,90%	69,50%	39,80%	54,00%	29,30%	43,50%
2009Q3	58,60%	77,30%	42,10%	58,70%	30,60%	45,60%
2009Q4	56,90%	74,60%	41,00%	56,70%	29,90%	44,20%
2010Q1	55,10%	73,10%	41,00%	55,50%	29,70%	43,00%
2010Q2	56,50%	79,40%	42,30%	57,60%	30,90%	44,70%
2010Q3	59,10%	83,40%	43,80%	61,50%	32,20%	46,90%
2010Q4	56,80%	77,00%	42,30%	58,90%	31,30%	45,80%
2011Q1	53,50%	79,00%	40,80%	58,60%	30,20%	45,10%
2011Q2	55,80%	81,50%	42,20%	60,40%	31,50%	47,90%
2011Q3	60,10%	85,10%	44,30%	64,30%	32,70%	49,90%
2011Q4	57,80%	86,30%	42,50%	61,20%	31,60%	47,70%
2012Q1	54,20%	81,00%	41,20%	61,20%	30,40%	46,30%
2012Q2	54,40%	77,30%	42,10%	60,60%	31,30%	46,90%
2012Q3	58,70%	86,10%	43,60%	64,80%	32,20%	49,00%

2012Q4	56,70%	87,70%	41,80%	62,10%	31,00%	47,10%
2013Q1	55,40%	81,30%	41,20%	60,70%	30,40%	46,60%
2013Q2	55,70%	78,20%	42,20%	62,90%	31,30%	48,10%
2013Q3	59,60%	85,80%	44,30%	68,30%	33,00%	52,40%
2013Q4	57,20%	79,00%	42,60%	66,50%	31,60%	50,10%
2014Q1	57,20%	83,50%	42,30%	66,90%	31,10%	49,60%
2014Q2	57,00%	80,80%	42,80%	68,50%	31,90%	51,50%
2014Q3	60,40%	88,50%	44,70%	71,70%	33,20%	54,00%
2014Q4	58,00%	86,20%	43,40%	69,30%	32,20%	52,30%

**Fuente: Eurostat**

## Anexo número 2: Diferencias salariales por sexo y tipología contractual

**Tabla 7: Salarios brutos anuales medios en euros por actividad económica, sexo y tipología contractual**

Economic activity	Indefinite duration			Fixed term		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Industry, construction and services	26.095	28.736	23.024	22.615	24.149	20.967
Business economy	25.313	27.973	21.454	20.860	22.944	17.239
Industry and construction	26.868	27.964	23.164	22.859	23.510	18.907
Industry (except construction)	27.584	29.074	23.117	25.750	27.744	18.608
Mining and quarrying	30.378	30.582	28.229	22.370	-	-
Manufacturing	26.950	28.432	22.669	26.050	28.269	18.272
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	50.550	52.074	43.814	32.956	-	-
Water supply; sewerage, waste management	28.345	29.302	24.570	23.557	24.225	21.122
Construction	24.943	25.270	23.352	20.537	20.621	19.562
Services	25.846	29.150	23.005	22.531	24.623	21.135
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	21.467	24.527	18.617	18.042	20.478	16.035
Transportation and storage	26.302	26.759	24.754	22.510	23.456	18.890
Accommodation and food service activities	18.000	19.900	16.399	17.121	18.711	15.949
Information and communication	35.546	38.000	31.451	20.566	21.140	19.620
Financial and insurance activities	43.244	48.676	37.460	65.990	89.882	40.000
Real estate activities	23.164	28.096	20.066	21.598	25.112	18.107



Professional, scientific and technical activities	28.908	34.633	24.222	21.555	24.269	19.139
Administrative and support service activities	19.923	23.153	17.628	16.352	17.819	15.399
Public administration and defence; compulsory social security	31.288	32.961	29.475	24.478	24.990	24.160
Education; human health and social work activities	27.286	32.293	25.170	25.925	29.568	24.351
Education	28.899	32.336	27.191	26.789	29.702	25.014
Human health and social work activities	29.143	36.661	26.820	26.830	32.555	25.236
Arts, entertainment and recreation	23.250	25.764	20.173	22.109	24.610	18.614
Other service activities	19.623	26.389	16.397	19.179	22.095	17.777

Fuente: Eurostat

### Anexo número 3: Nacionalidad de la población muestral

**Tabla 8: Distribución porcentual de la muestra por nacionalidad**

<b>País de nacimiento</b>	<b>Porcentaje</b>
España	78,20%
Alemania	0,20%
Argentina	0,40%
Bulgaria	0,70%
China	1,40%
Colombia	1,00%
Cuba	0,10%
República Dominicana	0,30%
Ecuador	2,40%
Francia	0,40%
Italia	1,00%
Marruecos	3,70%
Perú	0,50%
Polonia	0,30%
Portugal	0,50%
Reino Unido	0,30%
Rumania	3,90%
Ucrania	0,40%
Resto de países europeos	1,00%
Resto de países del centro y Sudamérica	0,60%
Resto de países africanos	1,10%
Resto de países de Asia y Pacífico	0,50%
Bolivia	0,80%
Brasil	0,30%
Total	100,00%

**Fuente: MCVL 2013 CDF**



FIDE